

Konfessionszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung in Organisationen der sozialen Arbeit

Eine Analyse von Stellenausschreibungen der Caritas

Thesis zur Erlangung des
Bachelor of Arts (B.A.)

Vorgelegt von:

Sebastian Hempel
Matrikelnr.: 11071744

Adresse:
Bonner Str. 469
50968 Köln

Email: sebastian.hempel@hotmail.de

1. Gutachter: Prof. Dr. Michael Mroß
2. Gutachter: Prof. Dr. Michael Urselmann

Köln, 30.07.2012

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	5
2 Die Rolle der konfessionellen Träger im deutschen Wohlfahrtsstaat	7
2.1 Der Deutsche Caritasverband	8
2.2 Aufbau und Leitbild des Deutschen Caritasverbandes	9
3 Die rechtliche Sonderstellung konfessioneller Träger	11
3.1 Verfassungsrechtliche Grundlagen	11
3.1.1 Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985	12
3.2 § 9 AGG – Ausnahmeregelung für kirchliche Organisationen	13
3.2.1 Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 4. Dezember 2007	14
3.3 Auswirkungen des europäischen Antidiskriminierungsrechts	15
3.4 Das Staat- Kirchen- Verhältnis in Deutschland aus Sicht der politischen Parteien	16
4 Personalauswahl aus Sicht der kirchlichen Arbeitgeber	18
4.1 Arbeitsmarktsituation in der Sozialwirtschaft	18
4.2 Vorgaben der katholischen Kirche in Bezug auf Neueinstellungen	19
4.3 Vor- und Nachteile einer Mitarbeiterauswahl nach konfessionellen Kriterien	20
4.4 Die demographische Komponente	21
5 Empirische Untersuchung – Analyse von 685 Stellenausschreibungen des Deutschen Caritasverbandes	23
5.1 Die Jobbörse www.caritas-jobs.de	23
5.2 Darstellung der gewählten Untersuchungsmethode	24
5.2.1 Abgrenzung der Arbeitsfelder	25
5.2.2 Differenzierung der ausgeschriebenen Stellen nach Stellenarten	27
5.3 Konfessionszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung	28
5.4 Vor- und Nachteile der Untersuchungsmethode	28
6 Darstellung der Ergebnisse der empirischen Untersuchung	30
6.1 Differenzierung nach Arbeitsfeldern	30
6.2 Differenzierung nach Dienstgebern	31
6.3 Differenzierung nach Stellenarten	31
6.4 Konfessionszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung	32
6.4.1 Konfessionszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung nach Arbeitsfeldern	33
6.4.2 Kirchenzugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung für Führungskräfte	34
6.4.3 Kirchenzugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung nach Dienstgebern	35
6.5 Gleiche Tätigkeit, unterschiedliche Einstellungskriterien – drei Beispiele	35
6.6 Bewertung der Ergebnisse	36
6.6.1 Konfessionszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung	36

6.6.2 Leitungspositionen – erschwerte Bedingungen für nichtchristliche Bewerber?	38
6.6.3 Fehlende Transparenz in der Ausschreibungspraxis	39
6.6.4 Auswirkungen auf die Soziale Arbeit	40
7 Fazit	42
Literaturverzeichnis.....	44

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gewünschtes Verhältnis der Bewerber zur Kirche bzw. Caritas	32
Abbildung 2: Konfessionszugehörigkeit nach Arbeitsfeldern in %	33
Abbildung 3: Konfessionszugehörigkeit erforderlich bei Führungskräften in ausgewählten Arbeitsfeldern.....	34

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Einrichtungen und Dienste der Caritas.....	8
Tabelle 2: Differenzierung der untersuchten Stellenausschreibungen nach Arbeitsfeldern	30

1 Einleitung

Das praktische Wirken der sozialen Arbeit ist in Deutschland nicht ohne den Einfluss der großen Wohlfahrtsverbände denkbar. Insbesondere die konfessionell getragenen Organisationen, der durch die katholische Kirche legitimierte Deutsche Caritasverband (DCV) sowie das von der evangelischen Kirche getragene Diakonische Werk (DW), spielen aufgrund ihrer Größe und breiten Verflechtung in fast allen wesentlichen Bereichen der sozialen Arbeit eine übergeordnete Rolle. Somit leisten sie nicht nur Hilfe für Millionen von Menschen in Deutschland, sondern sie fungieren gleichermaßen als Arbeitgeber für mehr als eine Million Beschäftigte. Aufgrund des in der Verfassung verankerten Selbstbestimmungsrechts der Kirchen dürfen sie sich hierbei gesonderter arbeitsrechtlicher Regelungen bedienen, die ihnen u.a. erlauben, Mitarbeiter¹ nicht nur nach fachlicher Eignung, sondern auch nach konfessionellen Kriterien auszuwählen. Um die praktischen Auswirkungen dieser Sonderstellung zu beleuchten, wurden in den Monaten Dezember 2011 und Januar 2012 fast 700 Stellenausschreibungen des Deutschen Caritasverbandes ausgewertet. Ziel dieser Auswertung ist die Klärung der folgenden Leitfragen:

- Bei wie vielen Stellenausschreibungen wird die Zugehörigkeit zur Kirche vorausgesetzt, und sind Unterschiede in Bezug auf die verschiedenen Arbeitsfelder erkennbar?
- Gibt es Hinweise darauf, dass der bestehende Fachkräftemangel in bestimmten Arbeitsfeldern die Ausschreibungspraxis der kirchlichen Einrichtungen beeinflusst?
- Inwieweit sind einheitliche Standards in Bezug auf das Einstellungskriterium Konfessionszugehörigkeit erkennbar?

Es wird darüber hinaus jedoch auch ein Überblick über die rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gegeben, durch die die Arbeit der kirchlich getragenen Einrichtungen wesentlich beeinflusst wird.

Daher thematisiert die Arbeit zunächst die Rolle der konfessionellen Träger im deutschen Wohlfahrtsstaat, insbesondere die des Deutschen Caritasverbandes. Daran anschließend wird ausführlich beschrieben, wie das Selbstbestimmungsrecht der

¹ Aus Gründen einer besseren Lesbarkeit wird in der gesamten Arbeit die männliche Form benutzt.

Kirchen aus verfassungsrechtlicher Sicht bewertet wird, bevor ein kurzer Überblick über die Besonderheiten einer konfessionsabhängigen Personalauswahl gegeben wird.

Einer ausführlichen Darstellung der Untersuchungsmethode sowie der Vorstellung der Ergebnisse der Analyse folgt abschließend eine Bewertung der gewonnenen Erkenntnisse.

Da es eine solche Untersuchung bislang noch nicht gegeben hat, gibt die vorliegende Arbeit erste Anhaltspunkte für eine grundlegende Bewertung der Stellenausschreibungspraxis von kirchlich getragenen Einrichtungen. Sie soll darüber hinaus dazu beitragen, dass flächendeckend faire und einheitliche Bedingungen bei der Ausschreibung von Stellen hergestellt werden.

2 Die Rolle der konfessionellen Träger im deutschen Wohlfahrtsstaat

Nicht weniger als die Hälfte der sechs Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege in Deutschland haben ihre ideelle Basis in der ihrer Existenz zu Grunde liegenden Religion. Insbesondere die den beiden großen Kirchen zugehörigen Verbände, der Deutsche Caritasverband² sowie die Diakonie, haben sich seit den 1920er Jahren zu den wichtigsten nichtstaatlichen Institutionen in der Sozialwirtschaft entwickelt (Münchmeier 2011, S.533). Sie sind elementarer Bestandteil des deutschen Sozialstaats und erfüllen aufgrund des Subsidiaritätsprinzips wesentliche staatliche Aufgaben, auf die im Kapitel 2.1 näher eingegangen wird. Das Verhältnis zwischen der Erfüllung staatlicher Aufgaben (und damit einhergehend die Finanzierung dieser durch alle Steuer- und Beitragszahler) und dem sehr weitgehenden Selbstbestimmungsrecht der Kirchen, das den Kirchen u. a. ermöglicht, ein eigenes Arbeitsrecht zu praktizieren, stellt ein Spannungsfeld dar, das angesichts des sinkenden Ansehens der Kirchen im Zuge des Vertrauensverlustes der vergangenen Jahre zunehmend kritisch betrachtet wird. Auch wenn ihre Motive zuvorderst in ihrem religiösen Selbstverständnis liegen, darf nicht außer Acht gelassen werden, dass Caritas und Diakonie mit ihren mehr als einer Million hauptamtlichen Mitarbeitern die größten nichtstaatlichen Arbeitgeber in der Bundesrepublik sind. Ihr Einfluss reicht somit weit über ihre Funktion als kirchliche Sozialverbände hinaus, allein die Einrichtungen des DCV beschäftigen annähernd 560.000 hauptamtliche Mitarbeiter und somit deutlich mehr Menschen als die größten privatwirtschaftlichen Unternehmen in der Bundesrepublik. Angesichts von insgesamt etwa 1,5 Millionen Mitarbeitern bei allen sechs Spitzenverbänden der freien Wohlfahrtspflege wird die große Bedeutung von Caritas und Diakonie innerhalb des deutschen Sozialwesens deutlich (Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V. 2009, S.14).

Die im Laufe des 20. Jahrhunderts gewachsenen Strukturen der konfessionellen Spitzenverbände, die sich durch einen sehr hohen Organisationsgrad auszeichnen, und ihr nicht zu unterschätzender Einfluss auf politische Akteure aller Parteien machen Caritas und Diakonie darüber hinaus zu den einflussreichsten Lobbyisten der sozialen Arbeit in Deutschland. Was aus Sicht der kirchlich getragenen Spitzenverbände wie eine Erfolgsgeschichte aussieht, birgt aus einem anderen Blickwinkel jedoch auch Risiken.

² Folgend werden die Begriffe Deutscher Caritasverband und Caritas synonym verwendet.

So spricht Gabriel (2011, S. 1227) in diesem Zusammenhang von einem „Wohlfahrtskartell“, dessen Profiteure in erster Linie Caritas und Diakonie sind. Insbesondere zeigt sich dies in ländlichen geprägten Regionen, wo mitunter monopolähnliche Strukturen bestehen, die örtlichen Kommunen bei der Beauftragung von freien Trägern mit sozialen Dienstleistungen teilweise „keine Wahl“ lassen, zumal die Markteintrittsschwelle für Konkurrenzorganisationen relativ hoch ist.³

2.1 Der Deutsche Caritasverband

Der DCV wurde im Jahr 1897 als „Caritasverband für das katholische Deutschland“ gegründet und somit fast fünfzig Jahre später als sein evangelisches Pendant, die Innere Mission⁴. 1916 wurde er durch die deutschen Bischöfe als Sozialdienst der katholischen Kirche anerkannt (DCV 1997, S.12). Seine große Bedeutung als Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege erlangte er spätestens durch das 1922 eingeführte Reichsjugendwohlfahrtsgesetz, das u. a. erstmals die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und freien Trägern verbindlich regelte (Münchmeier 2011, S.533).

In seiner Arbeit konzentriert sich der DCV auf die Bereitstellung konkreter Hilfeleistungen, die in den mehr als 24.000 zugehörigen Einrichtungen angeboten werden.

Tabelle 1: Einrichtungen und Dienste der Caritas⁵

Fachbereiche	Einrichtungen	Betten / Plätze	Hauptamtliche Mitarbeiter
Gesundheitshilfe	2.547	108.491	238.504
Kinder- und Jugendhilfe	11.417	684.350	116.662
Familienhilfe	991	4.489	4.721
Altenhilfe	3.042	131.939	107.651
Behindertenhilfe / Psychiatrie	2.154	109.438	63.897
Weitere Soziale Hilfen	4.495	17.285	28.091
Gesamt	24.646	1.055.992	559.526

³ I.d.R. müssen Organisationen, die sich um kommunale Aufträge für soziale Dienstleistungen bewerben, über mehrere Jahre ihre Zuverlässigkeit und Qualität unter Beweis gestellt haben, während etablierte Anbieter (Caritas, Diakonie, Deutsches Rotes Kreuz etc.) von ihrem über Jahrzehnte gewachsenen „Vertrauensbonus“ profitieren.

⁴ Heute Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Deutschland.

⁵ Quelle: Zentralstatistik, Deutscher Caritasverband e.V., Stichtag 31.12.2010 Veröffentlicht auf <http://www.caritas.de/diecaritas/wofuerwirstehen/millionenfachehilfe>, Stand: 05.07.2012.

Von seinen knapp 560.000 hauptamtlich tätigen Mitarbeitern arbeiten 42,6% in der Gesundheitshilfe, 20,9% in der Kinder- und Jugendhilfe sowie 19,2% in der Altenhilfe. Weitere Arbeitsfelder sind die Behinderten- und Familienhilfe sowie weitere Bereiche der sozialen Hilfen (siehe Tabelle 1).

Arbeitsrechtliche Grundlage für die Mitarbeiter der Einrichtungen des DCV ist die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, die die Deutsche Bischofskonferenz 1993 als Ausdruck ihres kirchlichen Selbstverwaltungsrechts (§ 137 Abs. 3 WRV) geschaffen hat. Da sich ihr Inhalt in wesentlichen Punkten vom staatlichen Arbeitsrecht unterscheidet, wird hierauf in Kapitel 4.2 noch genauer eingegangen.

Zunächst sollen jedoch der Aufbau und das Leitbild des DCV beschrieben werden.

2.2 Aufbau und Leitbild des Deutschen Caritasverbandes

Der DCV ist ein Dachverband, dem insgesamt 28 regional aufgegliederte Diözesancaritasverbände sowie 17 Fachverbände (z.B. Sozialdienst katholischer Frauen, Malteser Hilfsdienst u. v. m.) unterstehen. Darüber hinaus gehören dem Verband auch überdiözesan tätige caritative Orden an.

Ordnet man die Organisation des DCV von „unten nach oben“, so ist festzuhalten, dass die vor Ort tätigen Einrichtungen nur indirekt Mitglieder des Deutschen Caritasverbandes sind. So ist beispielsweise eine Caritas-Beratungsstelle zwar Mitglied im regional zuständigen Diözesancaritasverband (z.B. Caritasverband für das Erzbistum Köln), nicht aber im Deutschen Caritasverband. Hierbei handelt es sich um sogenannte weitergereichte Mitgliedschaften.

Präsident und Vorstand des DCV werden vom sogenannten Caritasrat gewählt, der sich aus 29 Vertretern der verschiedenen verbandlichen Ebenen zusammensetzt. Der Caritasrat selbst wird durch den eigentlichen Souverän des Verbandes, die Delegiertenversammlung, gewählt. Dieser gehören jedoch nur 87 von insgesamt 187 Mitgliedern aufgrund einer demokratischen Wahl an. Die restlichen Mitglieder der Delegiertenversammlung tun dies entweder Kraft ihres Amtes (z. B. der Präsident des DCV sowie die Vorsitzenden und Direktoren der Diözesancaritasverbände) oder werden von den Fachverbänden und Orden entsandt. Somit unterscheidet sich der DCV in puncto Mitbestimmung erheblich von anderen Spitzenverbänden der freien

Wohlfahrtspflege.⁶ Die gegebene Struktur sorgt also dafür, dass kleinere Mitgliedsorganisationen einerseits nur wenig Einfluss auf gesamtverbandliche Entscheidungen nehmen können, andererseits jedoch vollumfänglich an die arbeitsrechtlichen Vorgaben der katholischen Kirche gebunden sind.

Obwohl sowohl das Leitbild als auch die Organisationsstruktur maßgeblich durch die katholische Kirchenstruktur geprägt werden, agiert der DCV politisch durchaus eigenständig. Exemplarisch kann hier die aktuelle Debatte zum Thema Betreuungsgeld dienen, in der der Vorsitzende des DCV, Dr. Peter Neher, die Einführung des Betreuungsgeldes ablehnt, was im Widerspruch zur Meinung der deutschen Bischöfe steht.⁷

Der DCV beschreibt sich in seinem Leitbild als „Zusammenschluss der institutionalisierten Nächstenliebe der Katholischen Kirche in einem Verband“ (Becker-Freyseng et Schwendele 2010, S.11). Somit ist der katholische Glaube die gemeinsame Grundlage für alle Einrichtungen, die dem DCV bzw. den Diözesancaritasverbänden angehören. In der Präambel seines Leitbildes beschreibt der Deutsche Caritasverband den Begriff „Caritas“ als „konkrete Hilfe für Menschen in Not. Richtschnur ihrer Arbeit sind Weisung und Beispiel Jesu Christi.“ (DCV 1997, S.5).

Darüber hinaus beansprucht er für sich ebenso die Rolle als „Anwalt und Partner Benachteiligter“ (DCV 1997, S.7), die er vor allem durch eine klare christlich- soziale Positionierung, aber auch durch politische Lobbyarbeit wahrnimmt.⁸ Nicht zuletzt ist dem DCV sehr daran gelegen, die fachlichen Standards sozialer Arbeit zu beachten und weiterzuentwickeln. So bietet er zusätzlich zu seiner eigenen sozialen Arbeit zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten für interne und externe Fachkräfte an.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die katholische Prägung die Existenz des DCV begründet. Jedoch vertritt er als „Anwalt und Partner Benachteiligter“ in erster Linie klassische Standpunkte eines Sozialverbandes und erst danach speziell katholische Anliegen.

⁶ Beim Paritätischen Wohlfahrtsverband etwa ist zwischen der einzelnen Mitgliedsorganisation und dem Vorstand keine weitere Ebene geschaltet. So wird der Vorstand alle vier Jahre direkt von der Mitgliederversammlung gewählt.

⁷ Siehe das Interview der katholischen Nachrichtenagentur mit Dr. Peter Neher, veröffentlicht auf <http://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/familie/esfehlteinefamilienpolitischevision>, Stand: 07.07.12.

⁸ Der DCV unterhält, wie auch die Diakonie, eigene Interessenvertretungen in Berlin (Bund) und Brüssel (EU).

3 Die rechtliche Sonderstellung konfessioneller Träger

Aufgrund des in der Verfassung festgeschriebenen Selbstbestimmungsrechts der Kirchen (siehe 3.1) haben Einrichtungen, deren Träger einer verfassten Kirche angehören, unabhängig von ihrer Rechtsform weitreichende Sonderrechte in Bezug auf den arbeitsrechtlichen Umgang mit ihren Mitarbeitern und Bewerbern. Die wesentlichen Merkmale der kirchlichen Sonderstellung werden in diesem Kapitel beschrieben.

3.1 Verfassungsrechtliche Grundlagen

Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen wird im Grundgesetz durch zwei wesentliche Normen begründet, die nur im „Zusammenspiel“ eine freie Religionsausübung ermöglichen. Zum einen gewährleistet Art.4 Abs. 1,2 GG die Religionsfreiheit eines jeden einzelnen, zum anderen garantiert Art.140 GG i. V. m. §§136 ff. WRV den Kirchen, ihre „Angelegenheiten“ weitestgehend autonom zu regeln. Richardi (2009, S.3) weist darauf hin, dass es einer institutionsrechtlichen „Gewährleistung“ bedürfe, um seine Religion frei ausleben zu können, Art. 140 GG i. V. m. §§ 136 ff. WRV sei daher die „notwendige Ergänzung“ zu Art. 4 GG.

So sorgt Art. 140 GG i. V. m. § 137 WRV dafür, dass Religionsgesellschaften „ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes“ (§ 137 Abs.3 WRV) ordnen und verwalten dürfen. Darüber hinaus erhalten sie das Recht, „ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde“ (ebd.) zu verleihen. Diese sehr weitgehenden Bestimmungen berechtigen die Kirchen dazu, eigene Regelungen zu treffen, um „ihre Angelegenheiten“ selbständig zu organisieren (vgl. Richardi 2009). Darauf basierend hat die Deutsche Bischofskonferenz im Jahr 1993 die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrOkathK) beschlossen, die heute als Grundlage für sämtliche Arbeitsverhältnisse dient, die bei Mitgliedsorganisationen des DCV entstehen. Es bleibt somit festzuhalten, dass aus dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen de facto ein separates Kirchenarbeitsrecht hervorgeht, zu dem sich der Staat, unabhängig von eigenen arbeitsrechtlichen Regelungen, neutral zu verhalten hat, soweit die „Schranken des für alle geltenden Gesetzes“ nicht überschritten werden. Wo genau jedoch diese Schranken liegen, wird kontrovers diskutiert. Grundlegend für die gerichtliche Beurteilung der „Schranken des für alle geltenden Gesetzes“ ist bis heute das Urteil des

Bundesverfassungsgerichts⁹ vom 4. Juni 1985, in dem insbesondere über die Loyalitätspflichten von Arbeitnehmern in kirchlichen Einrichtungen geurteilt wurde. Hierauf wird folgend eingegangen.

3.1.1 Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985

Im Rechtsstreit zwischen zwei ehemaligen Arbeitnehmern (Assistenzarzt bzw. Buchhalter) kirchlicher Einrichtungen und ihren Trägern ging es vornehmlich um die Rechtmäßigkeit der gegen die Arbeitnehmer ausgesprochenen Kündigungen, die aufgrund von vermeintlichen Loyalitätsverstößen ausgesprochen worden waren. Während der Assistenzarzt eines kirchlichen Krankenhauses sich in einem Leserbrief – also öffentlich – für die staatlich legitimierte, jedoch aus kirchlicher Sicht untragbare Abtreibungspraxis in der Bundesrepublik (§218a StGB) aussprach, wurde dem Buchhalter eines katholischen Jugendheims wegen seines Austritts aus der katholischen Kirche gekündigt. In beiden Fällen wurde nach einer Interessensabwägung (§ 1 KSchG i. V. m § 626 Abs.1 BGB.) vorinstanzlich zugunsten der Arbeitnehmer entschieden. Das Bundesverfassungsgericht hob die Urteile jedoch auf und gab der Verfassungsbeschwerde der Beschwerdeführerinnen statt. In seiner Urteilsbegründung hob das Gericht das durch § 140 GG i. V. m. § 137 WRV geschützte kirchliche Selbstbestimmungsrecht hervor und stellte folgendes klar:

„Es bleibt danach grundsätzlich den verfaßten Kirchen überlassen, verbindlich zu bestimmen, was `die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung erfordert`, was `spezifisch kirchliche Aufgaben` sind, was `Nähe zu ihnen bedeutet`, welches die `wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre` sind und was als - gegebenenfalls schwerer - Verstoß gegen diese anzusehen ist.“

Diese sehr weitreichende Formulierung stärkte die Kirchen in ihrer bestehenden Praxis und erklärte den partiellen Eingriff in das Privatleben von kirchlichen Mitarbeitern aufgrund ihrer Loyalitätspflicht gegenüber der Kirche für nicht zu beanstanden. Somit wurde dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen im Verhältnis zum Grundrecht auf freie Meinungsäußerung (Art. 5 GG) eine sehr hohe Bedeutung zugemessen. Die Feststellung, dass die Kirchen selbst über die Angemessenheit ihrer eigenen Maßnahmen „verbindlich zu bestimmen“ haben, schränkte daher die Rechte ihrer

⁹ BVerfG 70, 138.

Mitarbeiter eher ein als diese zu stärken. Da die kirchlichen Einrichtungen mit derselben Begründung bereits vor der Einstellung neuer Mitarbeiter diese auf ihre Loyalität zur Kirche überprüfen sollen (Art.3 Abs.1 GrOkathK), hat das hier beschriebene Grundsatzurteil erhebliche Auswirkungen auf die Stellenausschreibungspraxis von Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft.

3.2 § 9 AGG – Ausnahmeregelung für kirchliche Organisationen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) trat im Jahr 2006 in Kraft, nachdem bereits sechs Jahre zuvor die EG-Richtlinie 2000/78 die Staaten der Europäischen Union zu einer Umsetzung der entsprechenden Inhalte in nationales Recht verpflichtet hatte.

Laut § 1 AGG ist Ziel des Gesetzes, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“. Hierunter fallen demnach auch Menschen, denen aufgrund einer fehlenden Religionszugehörigkeit die Mitarbeit bei einer Organisation verwehrt wird. Jedoch wurde den Religionsgemeinschaften in § 9 AGG eine großzügige Ausnahmeregelung eingeräumt, durch die sie in ihrer durch das Bundesverfassungsgericht bestätigten Praxis (siehe 3.1.1) keine Änderungen vornehmen mussten. So wird ihnen gestattet, auf ihr kirchliches Selbstbestimmungsrecht zurückzugreifen, wenn die Religion oder Weltanschauung des Bewerbers eine „gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.“¹⁰ Die Beurteilung darüber, ob die Religionszugehörigkeit eine „gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt“, obliegt jedoch den Kirchen selbst, da der Staat sich hinsichtlich der kirchlichen „Angelegenheiten“ neutral zu verhalten hat (siehe 3.1.1).

Auch die „Schranken des für alle geltenden Gesetzes“ (§ 137 Abs. 3 WRV) werden nicht überschritten. So hätte die Rückstufung des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen hinter jene „Schranken“ zur Folge, dass sich das AGG in einem stärkeren Maße negativ auf die Kirchen auswirken würde als auf jedermann. Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht würde somit auf unzulässige Weise beschnitten. Daher hat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der Praxis so gut wie keine Auswirkungen auf

¹⁰ § 9 Abs. 1 AGG

die Stellenausschreibungspraxis kirchlicher Einrichtungen, sofern es sich um die Religion bzw. Weltanschauung betreffende Fragen geht¹¹. Anders verhält es sich bei Stellen, die dem sogenannten verkündungsfernen Bereich zuzuordnen sind. Hierbei handelt es sich um Stellen für Personen, „die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit keine Berührung mit der Verkündung der Botschaft der Religionsgemeinschaft haben.“ (Bauer, Göpfert, Krieger 2008, S. 161) Als Beispiele für Tätigkeiten im verkündungsfernen Bereich werden z.B. Stellen für Reinigungskräfte, Köche oder Buchhalter genannt. Die Kirchen verweisen jedoch auch hier auf die in Kapitel 3.1 beschriebene Feststellung, dass nur sie allein über die „Nähe“¹² einer Tätigkeit zum Verkündigungsauftrag entscheiden können. Somit werden hier divergierende Rechtsauffassungen deutlich, die das 1985 gefällte Grundsatzurteil des Bundesverfassungsgerichts unterschiedlich auslegen.

Da die Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes jedoch über eine Vielzahl von verkündungsfern scheinenden Stellen verfügen, hat dies entscheidende Auswirkungen auf die Ergebnisse der Analyse der Stellenausschreibungen, die als Grundlage für diese Arbeit dient (siehe Kapitel 6).

3.2.1 Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 4.Dezember 2007

Entgegen der in 3.1 ausgeführten Bewertung des Bundesverfassungsgerichts erregte im Dezember 2007 ein Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg Aufsehen¹³. In diesem Fall wurde einer türkischstämmigen Bewerberin mit deutscher Staatsangehörigkeit vom Diakonischen Werk Hamburg die Einstellung verwehrt, weil sie keiner christlichen Konfession angehörte.¹⁴ Die Bewerberin klagte daraufhin auf Entschädigung und bekam erstinstanzlich vor dem Hamburger Arbeitsgericht Recht.

¹¹ Heftig diskutiert wird in diesem Zusammenhang die Frage, ob eine Ungleichbehandlung von Homosexuellen durch kirchliche Einrichtungen ebenfalls zulässig ist. Die katholische Kirche argumentiert damit, dass es sich bei praktizierter Homosexualität um einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß im Sinne des Art. 5 Abs. 2 GrOkathK handelt. Exemplarisch hierzu das Urteil des Verwaltungsgerichts Augsburg vom 19.06.2012 (Az. Au 3 K 12.266), in dem einer lesbischen Kindergartenleiterin während ihrer Elternzeit gekündigt wurde. Das Gericht gab der Arbeitnehmerin Recht, allerdings nur aufgrund der sozialen Härte einer in der Elternzeit ausgesprochenen Kündigung. Über den eigentlichen Kündigungsgrund (praktizierte Homosexualität) urteilte das Gericht demnach nicht.

¹² BVerfG 70/138.

¹³ Aktenzeichen 20 Ca 105/07.

¹⁴ : Bei der Stelle handelte es sich um eine befristete Stelle für einen Sozialpädagogen im Projekt „Integrationslotse“, die vollständig aus Mitteln des Bundes und der EU finanziert wurde.

In seiner Begründung führte das Gericht an, dass das kirchliche Selbstbestimmungsrecht den Arbeitgeber nicht dazu berechtige, die Einstellung von Mitarbeitern bei verkündungsfernen Tätigkeiten von einer Religionszugehörigkeit abhängig zu machen. Das Selbstverständnis einer Religionsgemeinschaft sei „kein absoluter und abschließender Maßstab für eine unterschiedliche Behandlung“. Das Diakonische Werk Hamburg ging in Berufung und gewann letztlich vor dem Landesarbeitsgericht Hamburg¹⁵, allerdings wurde der beschriebenen Rechtsauffassung des Arbeitsgerichts Hamburg hierbei nicht widersprochen. Vielmehr sei die Klägerin rein fachlich nicht für die ausgeschriebene Stelle geeignet gewesen, so dass auch keine Benachteiligung nach §§ 7 ff. AGG vorgelegen haben konnte.

Die Schilderung dieses Falles soll in Bezug auf die vorliegende Arbeit aufzeigen, dass es entgegen der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts durchaus abweichende juristische Auffassungen über Art und Umfang des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen gibt. Festzustellen ist darüber hinaus, dass eine Klage gegen die Nichteinstellung aufgrund religiöser oder weltanschaulicher Einstellungen äußerst schwierig zu führen ist. Grund hierfür ist, dass die Beweislast beim Kläger liegt und der Nachweis, dass die Nichteinstellung aus genau diesem Grund erfolgte, kaum zu erbringen ist.

3.3 Auswirkungen des europäischen Antidiskriminierungsrechts

Auf europäischer Ebene ist die bereits genannte EG- Richtlinie 2000/78 maßgeblich für die nationale Umsetzung des Antidiskriminierungsrechts. Inwieweit sich die Kirchen jedoch auf in der Praxis relevante Neuerungen einstellen mussten, bleibt dahin gestellt. So halten Bauer, Göpfert und Krieger (2008, S.158) fest:

„§ 9 Abs.1 (AGG, S.H.) beruht auf Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 (...), der die Mitgliedsstaaten ermächtigt, geltende Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten beizubehalten, wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung keine Benachteiligung darstellt, wenn die Religion oder Weltanschauung einer Person nach Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung angesichts des Ethos der Organisation eine wesentliche und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.“

¹⁵ Urteil vom 29.10.2008, 3 Sa 15/08.

Entscheidend ist, dass die Mitgliedsstaaten der EU in Bezug auf ihr bestehendes Verhältnis zwischen Staat und Kirche keine Änderungen vorzunehmen brauchten. Demnach wurde durch die EG- Richtlinie die in Deutschland bestehende Ausgestaltung des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen nicht in Frage gestellt, sondern vielmehr gestärkt (ebd.). Richardi (2009, S.16) hält das sogenannte Richtlinien- Recht sogar nur dann für verbindlich, „soweit es den auf der Ebene des Primärrechts gewährleisteten Status der Kirchen in Deutschland auch für die arbeitsrechtliche Ordnung achtet und nicht beeinträchtigt.“

Richardi (2009, S.14 f.) verweist darüber hinaus darauf, dass die Europäische Union im Rahmen ihrer Gesetzgebung die nationale Interpretation der Mitgliedsstaaten hinsichtlich der Auslegung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts anzuerkennen habe. Dies gelte „insbesondere auch für die Vorgaben des Europäischen Gemeinschaftsrechts zur Antidiskriminierung.“ Somit bleibt festzuhalten, dass (aktuell) auch europäisches Recht nicht in das verfassungsmäßig geschützte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen einzugreifen vermag und eine Veränderung der bisherigen Praxis aufgrund rechtlicher Vorgaben nicht abzusehen ist.

3.4 Das Staat- Kirchen- Verhältnis in Deutschland aus Sicht der politischen Parteien

Das Verhältnis zwischen Staat und Kirche wird international sehr unterschiedlich geregelt. Das in Deutschland verfassungsrechtlich verankerte Prinzip des Selbstbestimmungsrecht der Kirchen (siehe 3.1) liegt zwischen zwei Extremen, nämlich der umfänglichen Trennung von Staat und Religion (so z.B. in Frankreich) einerseits sowie dem Bestand einer Staatskirche (z.B. in England) andererseits.

Im innenpolitischen Diskurs besteht aus Sicht der großen Parteien (CDU/CSU und SPD) sowie der FDP kein Anlass, etwas am bestehenden kooperativen Modell zu verändern. Abweichende Auffassungen haben jedoch die anderen im Bundestag vertretenen Parteien sowie die Piratenpartei. „Die Grünen“ sehen insbesondere die Ausnahmeregelung für Kirchen im AGG sehr kritisch. So erklärt ihr Sprecher für Menschenrechtspolitik im Deutschen Bundestag, Volker Beck, in einer Pressemitteilung vom 17.08.2011, dass die in § 9 AGG formulierten Regelungen „explizit nur auf den

Kernbereich der Glaubensverkündung beschränkt werden“¹⁶ dürften und stellt somit den kirchlichen Anspruch in Frage, selbst darüber entscheiden zu dürfen, welche Tätigkeiten als verkündungsnah- bzw. fern gelten. Weiter geht die Partei „Die Linke“ und schreibt in ihrem Parteiprogramm jedoch sehr allgemein: „Niemand, der sich nicht bekennt, darf in irgendeiner Weise benachteiligt werden.“ (Die Linke 2011, S.57). Auch die aufstrebende Piratenpartei spricht sich in ihrem Parteiprogramm für eine striktere Trennung von Staat und Kirche aus: „finanzielle und strukturelle Privilegierungen einzelner Glaubensgemeinschaften ... bei der Übertragung von Aufgaben in staatlichen Institutionen und beim Betrieb von sozialen Einrichtungen, sind höchst fragwürdig und daher abzubauen.“ (Piratenpartei 2006, S.20) Durch den Rückhalt der großen Parteien steht das bestehende Verhältnis zwischen Staat und Kirche insgesamt also auf einer breiten politischen Basis. Der wachsende Einfluss der kleineren Parteien sorgt jedoch für eine Belebung der Debatte über die „richtige Balance“ im Staat- Kirchen- Verhältnis.

¹⁶ Siehe <http://www.gruene-bundestag.de/presse/pressemitteilungen/2011/august/fuenf-jahre-antidiskriminierungsrecht-luecken-endlich-schliessen.html>.

4 Personalauswahl aus Sicht der kirchlichen Arbeitgeber

Zum Selbstverständnis der konfessionellen Wohlfahrtsverbände gehört auch die aus dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen abgeleitete Befugnis, neue Mitarbeiter auch nach konfessionellen Kriterien auszuwählen.

Daher wird in diesem Kapitel nach einer kurzen Beschreibung der aktuellen Situation auf dem Arbeitsmarkt zunächst auf die Vorgaben der katholischen Kirche in Bezug auf Neueinstellungen und die daraus erwachsenden Vor- und Nachteile eingegangen. Abschließend soll der sogenannte „Demographische Faktor“ thematisiert werden, der unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsmarktstrukturen in der Sozialwirtschaft hat.

4.1 Arbeitsmarktsituation in der Sozialwirtschaft

Der in der Öffentlichkeit häufig und breit diskutierte Fachkräftemangel spielt auch in der Sozialwirtschaft eine große Rolle. Dass schon heute Organisationen der Sozialwirtschaft Schwierigkeiten mit der Besetzung vakanter Stellen haben, belegt sehr anschaulich die sogenannte „Engpassanalyse“ der Bundesagentur für Arbeit (2011). In ihr wird anhand bestimmter Kennzahlen (sogenannte Engpass- Indikatoren) gemessen, in welchen Bereichen des Arbeitsmarktes Fachkräfte fehlen. Eine dieser Kennzahlen ist die sogenannte Vakanzzeit von ausgeschriebenen Stellen. Sie gibt Auskunft darüber, wie lange es dauert, bis eine bei der Arbeitsagentur als vakant gemeldete Stelle besetzt werden kann. Hieraus ergibt sich, dass die Besetzung neuer Stellen in Gesundheitsberufen mit durchschnittlich 71 Tagen am längsten dauert. Auch bei verfügbaren Stellen in Sozial- und Erziehungsberufen liegt die durchschnittliche Vakanzzeit von 60 Tagen über dem Gesamtdurchschnitt (58 Tage).

Ein weiterer Indikator ist das Verhältnis zwischen freien Stellen und Arbeitssuchenden aus den jeweiligen Berufen. Im Gesamtbild aller Berufe ergibt sich der Wert 1 zu 7,7 (eine freie Stelle, 7,7 Arbeitssuchende). Auch hier weichen die Berufe der Sozialwirtschaft deutlich vom Durchschnitt ab. So stehen bei Sozialarbeitern / Sozialpflegern 4,3 Arbeitssuchende einer freien Stelle gegenüber, bei Kindergärtnern / Kinderpflegern liegt der Wert bei 3,9. Mehr freie Stellen als Arbeitssuchende gibt es hingegen in klassischen Gesundheitsberufen. So stehen einer freien Stelle nur 0,84 arbeitssuchende Ärzte gegenüber, bei Krankenpflegern liegt der Wert bei 0,75.

Der in den beschriebenen Kennzahlen deutlich gewordene Arbeitskräftemangel hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) dazu veranlasst, ein durch Bundesgelder und Mittel des Europäischen Sozialfonds finanziertes Projekt ins Leben zu rufen, das zur Stärkung der Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft beitragen soll¹⁷. Es zeigt sich also, dass auch die Politik um die personelle Ausstattung der Organisationen der Sozialwirtschaft besorgt ist und Maßnahmen zur Bekämpfung des (teils bestehenden, teils drohenden) Arbeitskräftemangels ergriffen hat.

4.2 Vorgaben der katholischen Kirche in Bezug auf Neueinstellungen

Die wichtigste Grundlage für die Mitarbeiter der Caritas ist die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrOkathK). In ihr werden nicht die Fragen nach Arbeitszeit, Vergütung oder Urlaubstagen geklärt, dies regeln die Arbeitsvertragsrichtlinien für Mitarbeiter im Deutschen Caritasverband (AVR), sondern vielmehr generelle Regelungen getroffen, die sich vor allem auf die „Eigenart des kirchlichen Dienstes“ (Deutsche Bischofskonferenz 1993, S.4) beziehen. Hierzu zählen u. a. die Beachtung der von der Kirche vorgegebenen Loyalitätsobliegenheiten sowie der Umgang mit Verstößen gegen diese.

Sowohl die einzelnen Einrichtungen als auch ihre Mitarbeiter müssen demnach auch nach außen verdeutlichen, dass ihre Arbeit dem Sendungsauftrag der Kirche dient. In diesem Sinne haben die kirchlichen Einrichtungen dafür zu sorgen, „daß in der Einrichtung geeignete Personen tätig sind, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu pflegen und zu fördern.“ (ebd., S.9) Die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche dient als wichtigster Indikator für die Loyalität zum Arbeitgeber, um diese Anforderung zu erfüllen. Diese verpflichtet den Arbeitnehmer dazu, sich gemäß der katholischen Glaubens- und Sittenlehre zu verhalten und sich keinesfalls gegen diese auszusprechen.

Jedoch ist die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche kein notwendiges Kriterium, um bei einer katholischen Einrichtung angestellt zu werden. Lediglich für aus kirchlicher Sicht besonders wichtige Tätigkeiten sieht die GrOkathK in Art. 3 Abs. 2 eine klare Regelung in Bezug auf die Stellenbesetzung vor:

¹⁷ Insgesamt wurden 60 Mio. Euro bereitgestellt. Ausführliche Informationen zum Projekt „Rückenwind. Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ sind auf der Internetseite der Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege zu finden, siehe <http://www.bagfw.de/jahresbericht-2011/geschaeftsstelle/esf-regiestelle> Stand: 11.07.2012).

„Der kirchliche Dienstgeber kann pastorale, katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.“

Somit zeigt sich, dass nichtkatholische Bewerber bei der Besetzung von Leitungspositionen in Einrichtungen des DCV nur geringe Chancen haben.

Dieser Grundsatz belegt jedoch auch, dass nicht alle Stellen explizit durch eine der katholischen Kirche zugehörige Person besetzt werden müssen. Doch auch hier gelten für nichtkatholische Mitarbeiter und Bewerber strenge Maßstäbe, was ihr Verhältnis zur Lehre der katholischen Kirche betrifft. So ist bereits vor der Einstellung durch die Einrichtungen sicherzustellen, dass die künftigen Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Konfession, „die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen.“ (Art. 3 Abs. 1 GrOkathK) Mit dieser Zustimmung verpflichten sich somit auch nichtkatholische Mitarbeiter, sich an die Grundordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst zu halten. Keinesfalls dürfen Bewerber eingestellt werden, die aus der Kirche ausgetreten sind bzw. sich kirchenfeindlich verhalten (vgl. Art. 3 Abs. 4 GrOkathK).

4.3 Vor- und Nachteile einer Mitarbeiterauswahl nach konfessionellen Kriterien

Soziale Einrichtungen, die einer Kirche angeschlossen sind, werden von Außenstehenden als Ausdruck kirchlichen Lebens wahrgenommen. Daher liegt es auf der Hand, dass die Kirchen großen Wert darauf legen, dass die Mitarbeiter in ihren Einrichtungen als glaubwürdige Vertreter der katholischen Lehre angesehen werden. Es besteht also die Gefahr, dass dem DCV angehörige Einrichtungen an Glaubwürdigkeit verlieren, wenn die Anzahl der nichtkatholischen Mitarbeiter ansteigt. Insbesondere gläubige Klienten könnten durch eine zunehmende „Verweltlichung“ der Caritas enttäuscht werden. Das Alleinstellungsmerkmal „katholisch“ würde somit verwässert und kirchliche Einrichtungen leichter austauschbar werden.

Die Nachteile einer Mitarbeiterauswahl nach konfessionellen Kriterien sind jedoch nicht weniger offensichtlich. Wie in Kapitel 4.1 beschrieben, erschweren sich kirchliche Einrichtungen die Suche nach neuen Mitarbeitern durch ihre selbst gegebenen Regeln. Die Suche nach geeigneten Arbeitskräften kann durch den Aufbau von Hürden, wie es die Zugehörigkeit zu einer Kirche sein kann, nur schwieriger werden. Zieht man hinzu,

dass für einige fachlich geeignete Kandidaten eine katholische Einrichtung als Arbeitgeber ohnehin ausscheidet (z.B. Homosexuelle, aus der Kirche ausgetretene Personen), wird die Anzahl der in Frage kommender Mitarbeiter immer geringer sein als bei Wettbewerbern ohne kirchliche Bindung.

4.4 Die demographische Komponente

Neben der in 4.1 beschriebenen Verknappung auf dem Arbeitsmarkt ist aus Sicht der Kirchen ein weiterer Faktor besorgniserregend: denn sowohl die katholische als auch die evangelische Kirche in Deutschland kämpfen seit Jahren gegen einen kontinuierlichen Mitgliederrückgang. So verlor die evangelische Kirche im Zeitraum von 1990 bis 2008 16,7% ihrer Mitglieder, die katholische Kirche 10,8% (Eicken et Schmitz-Veltin 2010, S.578). Daraus ergibt sich, dass im Jahr 2008 der größte Anteil der Bevölkerung gar keiner oder einer anderen Religion zugehörte (39,3%). Der katholischen Kirche gehörte 2008 nicht einmal mehr ein Drittel der Gesamtbevölkerung an (30,7%), gleiches galt für die evangelische Kirche (30%).

In ihrem Beitrag für das vom Statistischen Bundesamt herausgegebene Magazin „Wirtschaft und Statistik“ (Ausgabe 06/2010) machen Eicken und Schmitz-Veltin deutlich, dass dieser enorme Rückgang nicht etwa auf kurzfristige Negativerfahrungen (Missbrauchsskandal etc.) der jüngeren Vergangenheit zurückzuführen ist, sondern vielmehr auf ein „Aussterben“ der Kirchenmitglieder. Bei der katholischen Kirche waren demnach zwischen 1990 und 2008 5,3 Millionen Taufen zu verzeichnen, während im gleichen Zeitraum 6,7 Millionen Katholiken verstarben. Rechnet man die 3,7 Millionen Kirchenaustritte hinzu, so ergibt sich ein Negativsaldo von 4,9 Millionen Mitgliedern in nur 18 Jahren. Neben drastischen Folgen in Bezug auf die Kirchensteuereinnahmen und die damit in Verbindung stehende Bezuschussung kirchlich getragener Einrichtungen, stellt dieser dramatische Rückgang auch die konfessionellen Wohlfahrtsverbände vor gewaltige Herausforderungen. Eicken und Schmitz-Veltin halten hierzu fest (S.587 f.):

„Die Fragestellung, wie stark sich der demografische Wandel auf die Entwicklung und Struktur der Kirchenmitglieder auswirkt, scheint dabei bisher noch nicht vertieft worden zu sein. Dies mag überraschen, da sich aus der Verringerung der Mitgliederzahlen und der Veränderung der Mitgliederstrukturen nachhaltige Folgen für die Angebote der Kirchen und die von den Kirchen getragenen bzw. unterstützen sozialen Infrastrukturen ergeben.“

Diese Feststellung ist durchaus auch auf die personalwirtschaftlichen Planungen kirchlich getragener Einrichtungen zu übertragen. Berücksichtigt man, dass ein überproportional hoher Anteil der Mitglieder der katholischen Kirche aufgrund ihres Alters dem Arbeitsmarkt gar nicht mehr zur Verfügung stehen, verringert sich der Handlungsspielraum kirchlich getragener Einrichtungen in Bezug auf die Personalauswahl zusätzlich.

5 Empirische Untersuchung – Analyse von 685 Stellenausschreibungen des Deutschen Caritasverbandes

Für den empirischen Teil dieser Arbeit wurden in den Monaten Dezember 2011 und Januar 2012 insgesamt 685 Stellenausschreibungen erfasst, die auf der Internet-Jobbörse des Deutschen Caritasverbandes (DCV) veröffentlicht wurden. Dabei wurden lediglich Ausschreibungen für Auszubildende, Praktikanten und den Bundesfreiwilligendienst ausgenommen¹⁸. Dadurch, dass die Erfassung der Daten täglich erfolgte, kann davon ausgegangen werden, dass die Analyse nahezu alle im Untersuchungszeitraum auf der genannten Internetplattform ausgeschriebenen Stellen berücksichtigt. Folgend soll zunächst kurz die Jobbörse *www.caritas-jobs.de* vorgestellt werden. Im Anschluss wird dann die Untersuchungsmethode dargestellt und erklärt, nach welchen Kriterien die erfassten Ausschreibungen analysiert wurden.

5.1 Die Jobbörse *www.caritas-jobs.de*

Der DCV bietet auf der Internetseite *www.caritas-jobs.de* seinen Mitgliedsorganisationen an, Stellenausschreibungen zu veröffentlichen. Für die Ausschreibungen wird ein einheitliches elektronisches Formular benutzt, wodurch eine sehr gute Vergleichbarkeit der Ausschreibungen untereinander hergestellt wird. Neben einer Kurzbeschreibung des Trägers beinhalten die Ausschreibungen i.d.R. detaillierte Aufgabenbeschreibungen, Informationen zum gewünschten Anforderungsprofil des Bewerbers sowie den Abschnitt „Unser Angebot“, in dem die Träger für eine Tätigkeit in ihrer Organisation werben können.

Darüber hinaus können die Mitglieder auf dem beschriebenen Formular weitere Informationen zur Stelle geben. So wird üblicherweise das Arbeitsfeld benannt, in dem der künftige Stelleninhaber tätig sein wird (siehe 5.2.1). Außerdem kann über das Formular angegeben werden, um welche Stellenart es sich handelt (siehe 5.2.2).

Vereinzelte war keine eindeutige Zuteilung möglich. In diesen Fällen wurde aufgrund sachlicher Erwägungen eine Zuteilung zu einer Kategorie vorgenommen. Da diese subjektive Zuordnung jedoch nur äußerst selten notwendig wurde, wird das

¹⁸ Da sich die Arbeit hauptsächlich mit den klassischen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit befasst, wurde auf die Berücksichtigung der genannten Ausschreibungen verzichtet. Aufgrund des großen Interesses zahlreicher Dienstgeber an Freiwilligen und Praktikanten hätte die Erfassung dieser Ausschreibungen darüber hinaus zu erheblichen Verzerrungseffekten in Hinblick auf das Gesamtergebnis geführt.

Gesamtergebnis angesichts der großen Anzahl der untersuchten Ausschreibungen nicht beeinträchtigt.

5.2 Darstellung der gewählten Untersuchungsmethode

Die gute Vergleichbarkeit der Ausschreibungen ermöglichte eine sehr differenzierte Analyse der Daten. Die veröffentlichten Ausschreibungen wurden zunächst wie folgt aufgeschlüsselt:

Titel der Ausschreibung

Was genau wird ausgeschrieben (z.B. Sozialarbeiter, Abteilungsleiter, Buchhalter, Pädagogische Fachkraft etc.)?

Arbeitsfeld

Welchem Arbeitsfeld ist die ausgeschriebene Stelle zuzuordnen (z.B. Gesundheit & Pflege, Jugendhilfe, Behindertenarbeit etc.)?

Einrichtung

Für welche Art von Einrichtung wird die Stelle ausgeschrieben (z.B. Seniorenheim, Stationäre Jugendeinrichtung, Werkstatt für Menschen mit Behinderung etc.)?

Dienstgeber

Welche Organisation ist Dienstgeber im Sinne der Arbeitsvertragsrichtlinien des DCV (z.B. Caritasverband Frankfurt, Katholische Jugendfürsorge etc.)?

Stellenarten

Welche Position nimmt der Stelleninhaber ein (Leitungskraft, Fachkraft, Hilfskraft etc.)?

Verhältnis zur Kirche

Welches Verhältnis zur Kirche setzt der Dienstgeber von seinen Bewerbern voraus (Zugehörigkeit zur Kirche, Identifikation mit der Kirche, christliche Grundeinstellung etc.)?

Zugehörigkeit zur Kirche

Aus 6. abgeleitet: Wird in der Ausschreibung explizit verlangt, dass der Bewerber einer Kirche angehören soll bzw. muss?

5.2.1 Abgrenzung der Arbeitsfelder

Für eine arbeitsfeldspezifische Analyse der Stellenausschreibungen musste festgelegt werden, welche Ausschreibung welchem Arbeitsfeld zuzuordnen war. Dabei wurden folgende Arbeitsfelder festgelegt:

- | | |
|------------------------------------|--------------|
| ▪ Arbeitslosenarbeit | ▪ Lehre |
| ▪ Behindertenarbeit | ▪ Management |
| ▪ Beratung | ▪ Schule |
| ▪ Gesundheit & Pflege | ▪ Suchthilfe |
| ▪ Hauswirtschaft | ▪ Verwaltung |
| ▪ Kinder- und Jugendhilfe | ▪ Sonstiges |
| ▪ Kindergärten/ Kindertagesstätten | |

An dieser Stelle wird kurz beschrieben, nach welchen Kriterien die einzelnen Arbeitsfelder voneinander abgegrenzt werden:

1. Zum Arbeitsfeld **Arbeitslosenarbeit** (9 Stellenausschreibungen) zählen alle Ausschreibungen, bei denen die Arbeit mit Arbeitslosen als zentrale Aufgabe der ausgeschriebenen Stelle zu werten ist. Hierunter fallen insbesondere Ausschreibungen aus dem Bereich Beschäftigungshilfe und -förderung.
2. Der Bereich **Behindertenarbeit** (86) beinhaltet überwiegend Stellenausschreibungen für Heilerziehungspfleger, Integrationshelfer sowie Sozialarbeiter / Sozialpädagogen, die für Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen ausgeschrieben wurden. Außerdem finden sich hier zahlreiche Ausschreibungen für Fachanleiter aus technischen bzw. handwerklichen Berufen, die in Werkstätten für Menschen mit Behinderung zum Einsatz kommen.
3. Im Arbeitsfeld **Beratung** (38) sind Ausschreibungen zu finden, deren zentraler Aufgabenbereich die soziale und psychosoziale Beratung von Klienten ist. Hier finden sich insbesondere Ausschreibungen für Sozialarbeiter / Sozialpädagogen, aber auch für psychologische Fachkräfte.

4. Der Bereich **Gesundheit & Pflege** (237) umfasst alle Ausschreibungen aus dem Bereich der stationären und ambulanten Pflege. Darüber hinaus finden sich hier Ausschreibungen für Krankenhausmitarbeiter (Ärzte, Krankenpfleger etc.) sowie für Stellen in den Sozialdiensten der jeweiligen Einrichtungen.
5. Im Arbeitsfeld **Hauswirtschaft** (34) sind die Stellenausschreibungen erfasst, deren Tätigkeitsschwerpunkt im hauswirtschaftlichen Bereich liegt. Hierbei handelt es sich um Stellen für Köche, Hausmeister, Reinigungs- und Servicekräfte.
6. Der Bereich **Kinder- und Jugendhilfe** (69) beinhaltet alle Ausschreibungen, bei denen eindeutig ersichtlich ist, dass es sich um Stellen in Einrichtungen handelt, die eine Betreuung und Versorgung von Kindern und Jugendlichen als zentrale Aufgabe haben. Hierzu zählen insbesondere Stellen in stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche, aber auch Ausschreibungen für Stellen in Familienzentren und Frühförderstellen.
7. Zum Arbeitsfeld **Kindergärten / Kindertagesstätten** (79) zählen alle Ausschreibungen, aus denen eindeutig hervorgeht, dass es sich um eine Stelle in einem Kindergarten bzw. einer Kindertagesstätte handelt. Dabei handelt es sich überwiegend um Stellen für Erzieher, vereinzelt jedoch auch um Stellen für Sozial- und Heilpädagogen.
8. Dem Bereich **Lehre** (7) sind alle Stellen zugeordnet, die mit der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern (z.B. in Schulen für Krankenpfleger) sowie externen Personen befasst sind (z.B. Ausbildung für Tagesmütter).
9. Das Arbeitsfeld **Management** (36) umfasst alle Ausschreibungen, aus denen hervorgeht, dass es sich um klassische Managementstellen handelt. Hierunter fallen insbesondere Leitungspositionen bei Trägern und Verbänden, aber auch Stellen für Mitarbeiter mit beratender Funktion. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass nicht alle Managementstellen auch als Leitungsstellen gewertet werden, vor allem dann, wenn aus der Beschreibung nicht klar hervorgeht, dass es sich um eine solche Leitungsstelle handelt (z.B. Jurist, Betriebswirt etc.).
10. Im Arbeitsfeld **Schule** (33) sind alle Ausschreibungen erfasst, aus denen eindeutig hervorgeht, dass es sich um eine Stelle an einer Schule handelt. Hier finden sich Stellen für Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte, aber auch Erzieherstellen (Nachmittagsbetreuung etc.).
11. Im Bereich **Suchthilfe** (13) sind alle Ausschreibungen zusammengefasst, die von Einrichtungen der stationären und ambulanten Suchthilfe ausgeschrieben wurden. Darunter fallen Stellen für Sozialarbeiter, Sozialpädagogen und psychiatrische Fachkräfte.
12. In den Bereich **Verwaltung** (36) fallen alle Ausschreibungen, bei denen klassische Verwaltungstätigkeiten im Mittelpunkt der Arbeit stehen. Hierzu zählen überwiegend

Stellenausschreibungen für Sachbearbeiter, Sekretäre und Buchhalter, aber auch für Juristen (ohne Leitungsverantwortung) und Rendanten.

13. Unter **Sonstiges** (8) wurden alle Ausschreibungen gesammelt, die den beschriebenen Arbeitsfeldern nicht zugeordnet werden können (z.B. Architekt, Metzgereifachverkäufer).

Dennoch gab es vereinzelt Ausschreibungen, bei denen keine eindeutige Abgrenzung möglich war¹⁹. In diesen wenigen Fällen wurde aufgrund sachlicher Erwägungen die Zuordnung zu nur einem Arbeitsfeld vorgenommen. Somit wurde jeder Ausschreibung nur ein Arbeitsfeld zugeordnet.

5.2.2 Differenzierung der ausgeschriebenen Stellen nach Stellenarten

Die Stellenausschreibungen wurden des Weiteren darauf hin untersucht, ob es sich um Leitungs- oder Ausführungsstellen handelte. Die Abgrenzung konnte i. d. R. aufgrund des Titels der Ausschreibung (z.B. „Abteilungsleiter“, „Leiter Familienhilfe“ etc.) vorgenommen werden. Darüber hinaus ließen sich auch aus den Aufgabenbeschreibungen Informationen entnehmen, ob es sich um Leitungs- oder Ausführungsstellen handelte. Hilfreich war auch hier die vereinheitlichte Ausschreibungsform, da eine Aufteilung in Stellen für Leitungspositionen sowie für Fach- und Hilfskräfte bereits durch den Dienstgeber erfolgte (siehe 5.1). Auf Grundlage dieser Kriterien wurden die Ausschreibungen in die folgenden fünf Kategorien eingeteilt:

- Leitungskräfte
- Fachkräfte
- Hilfskräfte
- Referenten
- Sonstige

¹⁹ Teilweise wurden von den Dienstgebern mehrere Arbeitsfelder angegeben, auch wenn aufgrund der Aufgabenbeschreibung eine Zuordnung zu genau einem Arbeitsfeld möglich war. Auch bei der Abgrenzung der Bereiche Management und Verwaltung musste mitunter eine subjektive Abgrenzung erfolgen.

5.3 Konfessionszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung

Der für die Analyse bedeutendste Teil ist die Untersuchung der Ausschreibungen in Bezug auf die Erforderlichkeit einer Kirchengliederung²⁰ der Bewerber. Diese liegt nur dann vor, wenn in der Stellenausschreibung explizit erwähnt wird, dass der Dienstgeber vom Bewerber die Zugehörigkeit zu einer (christlichen) Kirche wünscht, erwartet oder verlangt.

Bei allen anderen Formulierungen (z.B. „Orientierung an unserem christlichen Leitbild“, „Identifikation mit dem kirchlichen Auftrag“, „Persönliche Identifikation mit den Zielen von Caritas und Kirche“, „Identifikation und bewußtes Leben im katholischen Glauben“ u. v. m.) wird die Zugehörigkeit zu einer (christlichen) Kirche *nicht* als notwendige Einstellungsvoraussetzung gewertet²¹.

Auf dieser Grundlage wurden sämtliche Ausschreibungen in die Kategorien „Kirchengliederung erforderlich“ und „Kirchengliederung nicht erforderlich“ eingeteilt.

5.4 Vor- und Nachteile der Untersuchungsmethode

Folgend wird kurz auf die Vor- und Nachteile der gewählten Untersuchungsmethode eingegangen. Insbesondere soll hier auf mögliche Ungenauigkeiten hingewiesen werden, die aufgrund der Gegebenheiten der untersuchten Internetplattform nicht vermieden werden konnten.

Dabei liegen die Vorteile der Untersuchungsmethode auf der Hand: Zunächst bildet die Analyse eine Vielzahl von Stellenausschreibungen unterschiedlichster Organisationen innerhalb des DCV ab. Darüber hinaus kann durch die standardisierte Ausschreibungsform von einer sehr guten Vergleichbarkeit der Stellenausschreibungen gesprochen werden. Dadurch, dass die Anzeigen täglich erfasst wurden, ist davon auszugehen, dass innerhalb des Untersuchungszeitraums nahezu alle auf der Internetplattform erschienenen Ausschreibungen berücksichtigt werden konnten. Auch wenn die Analyse nicht als repräsentativ bezeichnet werden kann, so ist sie aufgrund der Menge der ausgewerteten Stellenausschreibungen

²⁰ Da es für konfessionslose bzw. andersgläubige Bewerber keinen Unterschied macht, ob eine Zugehörigkeit zu einer christlichen oder explizit zur katholischen Kirche verlangt wird, soll dieses Kriterium im weiteren Verlauf nicht weiter beachtet werden. Wenn folgend also von Kirchengliederung die Rede ist, so ist hiermit immer die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche gemeint. Der Anteil der Ausschreibungen, in denen die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche verlangt wird, liegt bei nur 11,6%. Weitaus häufiger wird die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche verlangt.

²¹ Auf die Problematik, die sich aus den verschiedenen Anforderungsformulierungen ergibt, wird im weiteren Verlauf der Arbeit eingegangen.

durchaus aussagekräftig. Aus der Untersuchung können insbesondere in Bezug auf das Kernthema der Arbeit „Kirchenzugehörigkeit als Einstellungskriterium“ wichtige Erkenntnisse gewonnen werden.

Da es bislang keine vergleichbare Analyse gegeben hat, kann keine Aussage darüber getroffen werden, inwieweit sich das Ausschreibungsverhalten von Mitgliedsorganisationen des DCV möglicherweise verändert hat. Auch fehlt der Vergleich zum zweiten großen konfessionellen Trägerverband, der Diakonie. Die Analyse kann darüber hinaus nicht als repräsentativ angesehen werden, da nicht bekannt ist, wie viele Organisationen des DCV die beschriebene Internetplattform für ihre Stellenausschreibungen tatsächlich nutzen. Zuletzt muss auch darauf hingewiesen werden, dass die erfassten Daten nicht mehr vollständig nachvollziehbar sind, da viele Ausschreibungen nach einem gewissen Zeitraum entfernt werden, so zum Beispiel dann, wenn ein passender Bewerber gefunden wurde und die betreffende Stelle nicht mehr verfügbar ist.

6 Darstellung der Ergebnisse der empirischen Untersuchung

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Analyse dargestellt. Der Schwerpunkt liegt hierbei auf der Differenzierung nach Arbeitsfeldern, Stellenarten sowie der Kirchenzugehörigkeit als Einstellungskriterium. Des Weiteren werden Unterschiede im Ausschreibungsverhalten verschiedener Dienstgeber dargestellt.

6.1 Differenzierung nach Arbeitsfeldern

Mehr als ein Drittel (34,6%) aller untersuchten Ausschreibungen lassen sich dem Arbeitsfeld Gesundheit & Pflege zuordnen (siehe Tabelle 1), gefolgt von den Arbeitsfeldern Behindertenarbeit (12,6%), Kindergärten / Kindertagesstätten (11,5%) sowie Kinder- und Jugendhilfe (10,1%). Die Bereiche Beratung (5,5%), Management, Verwaltung (jeweils 5,3%), Hauswirtschaft (5,0%) und Schule (4,8%) sind in etwa gleich häufig vertreten. Nur vereinzelt finden sich Ausschreibungen aus den Arbeitsfeldern Suchthilfe (1,9%), Arbeitslosenarbeit (1,3%) und Lehre (1,0%). Sonstigen Bereichen sind 1,2% aller Ausschreibungen zuzuordnen.

Tabelle 2: Differenzierung der untersuchten Stellenausschreibungen nach Arbeitsfeldern

Arbeitsfeld	Anzahl Ausschreibungen	Anteil in %
Gesundheit & Pflege	237	34,6%
Behindertenarbeit	86	12,6%
Kindertagesstätten	79	11,5%
Jugendhilfe	69	10,1%
Beratung	38	5,5%
Management	36	5,3%
Verwaltung	36	5,3%
Hauswirtschaft	34	5,0%
Schule	33	4,8%
Suchthilfe	13	1,9%
Arbeitslosenarbeit	9	1,3%
Lehre	7	1,0%
Sonstige	8	1,2%

6.2 Differenzierung nach Dienstgebern

Innerhalb des Untersuchungszeitraums haben insgesamt 130 Dienstgeber mindestens eine Stelle auf der untersuchten Internetplattform ausgeschrieben. Die Dienstgeber mit den meisten Ausschreibungen waren der Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V. (79 Ausschreibungen), der Caritasverband Frankfurt e.V. (41) und der Caritasverband für die Diözese Speyer e.V. (37). Im Sinne einer möglichst optimalen Vergleichbarkeit werden bei weiteren Darstellungs- und Auswertungsschritten in Bezug auf die Dienstgeber folgend nur diejenigen Organisationen berücksichtigt, die im Untersuchungszeitraum mindestens fünf Ausschreibungen getätigt haben.

6.3 Differenzierung nach Stellenarten

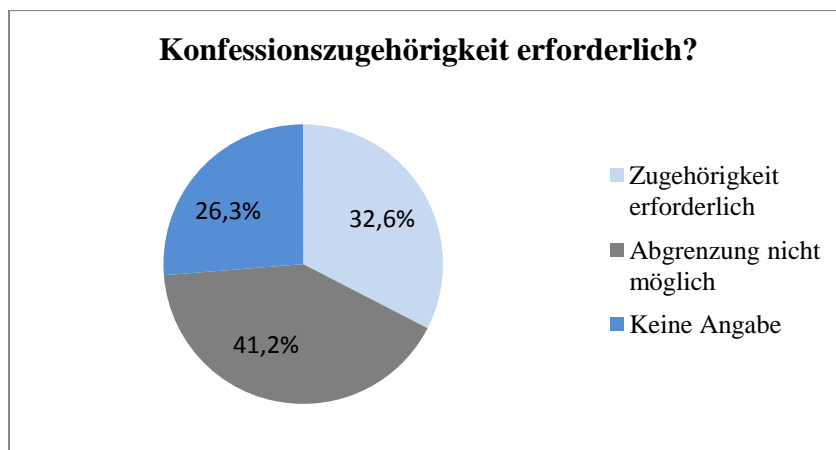
Bei gut jeder zehnten Ausschreibung (10,8%) handelt es sich um eine Leitungsstelle. 77,4% der ausgeschriebenen Stellen sind für Fachkräfte ausgeschrieben, 10,1% der Stellen für Hilfskräfte. 1,6% der Ausschreibungen sind Referentenstellen zuzuordnen, unter Sonstiges sind 1,7% aller Ausschreibungen erfasst. Differenziert man die ausgeschriebenen Leitungsstellen nach Arbeitsfeldern, so ergibt sich in Relation zu allen Ausschreibungen eine ähnliche Verteilung: Auch hier ist das Arbeitsfeld Gesundheit & Pflege mit 35,1% aller Leitungsstellen am häufigsten vertreten. An zweiter Stelle folgt hier jedoch der Bereich Management (25,7%). Die Häufigkeit von Ausschreibungen für Leitungsstellen in den Bereichen Behindertenarbeit und Jugendhilfe (jeweils 10,8%) sowie in den Arbeitsfeldern Beratung und Schule (jeweils 4,1%) entspricht in etwa dem Anteil der jeweiligen Arbeitsfelder in der Gesamtauswertung. Der Bereich Kindergärten / Kindertagesstätten (6,8%) ist in Relation zum Gesamtergebnis seltener vertreten. In den Arbeitsfeldern Lehre und Arbeitslosenarbeit findet sich jeweils nur eine Ausschreibung für Leitungsstellen. Die Bereiche Verwaltung und Hauswirtschaft kommen bei dieser Betrachtung überhaupt nicht vor.

6.4 Konfessionszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung

Insgesamt ist bei ca. einem Drittel aller Ausschreibungen (32,6%) festzustellen, dass die Zugehörigkeit zu einer Kirche als Einstellungskriterium explizit vorausgesetzt wird. Dabei gilt, wie in Kapitel 5.3 erwähnt, dass sich dieser Anteil nur auf Ausschreibungen bezieht, bei denen die Zugehörigkeit zu einer Kirche ausdrücklich eingefordert wird. Der tatsächliche Anteil an Stellen, bei denen dies verlangt wird, liegt demnach höher, da auch auf den ersten Blick „weichere“ Anforderungsformulierungen wie „Identifikation und bewußtes Leben im katholischen Glauben“ oder „Persönliche Identifikation mit den Zielen von Caritas und Kirche“ mit sehr großer Wahrscheinlichkeit implizit die Zugehörigkeit zur Kirche verlangen, ohne dass sich dies anhand der gewählten Differenzierungsmethode jedoch eindeutig belegen lässt.

Während also die Abgrenzung zwischen der Anforderung „Konfessionszugehörigkeit erforderlich“ und „Konfessionszugehörigkeit nicht erforderlich“ einfach herzustellen ist, bewegt sich der größte Teil der untersuchten Stellenausschreibungen jedoch in einer Grauzone (siehe Abb.1), in der eine objektive Einteilung in eine der beiden Kategorien nicht möglich ist.

Abbildung 1: Gewünschtes Verhältnis der Bewerber zur Kirche bzw. Caritas



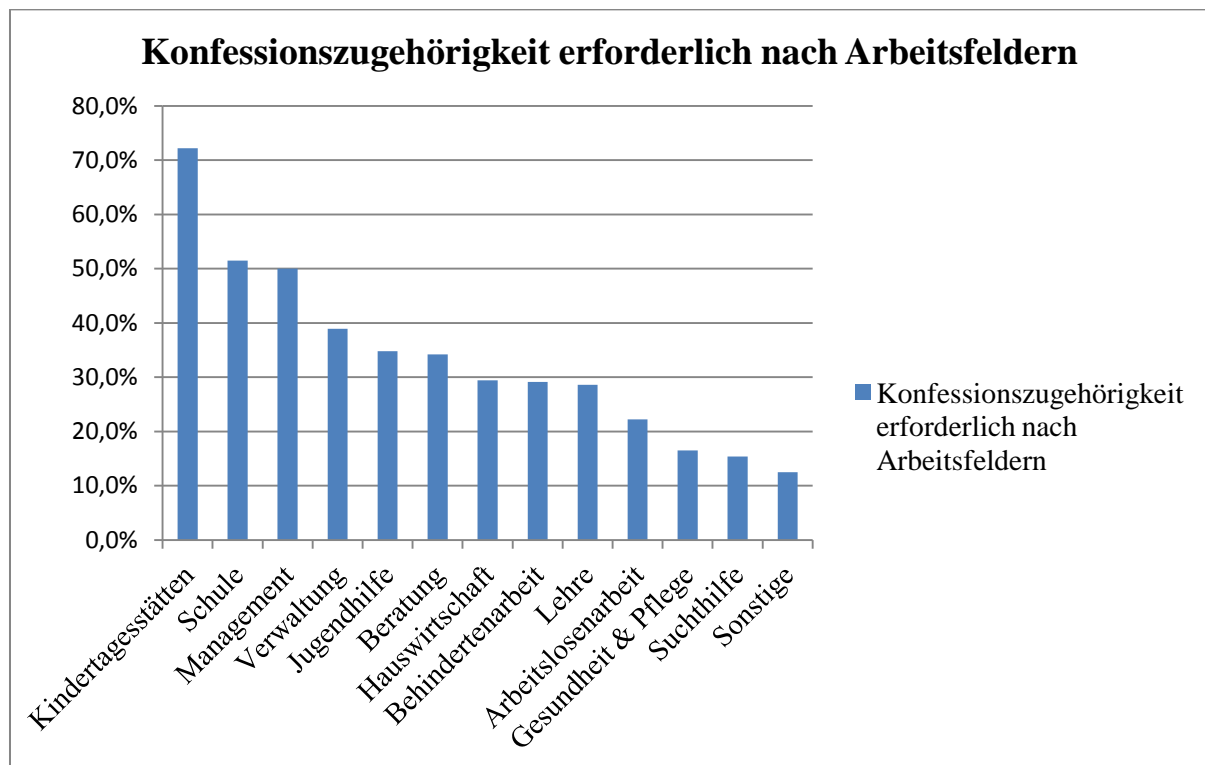
Die Einrichtungen des DCV nutzen zahlreiche unterschiedliche Anforderungsformulierungen, aus denen nicht eindeutig hervorgeht, ob der Bewerber der Kirche angehören soll bzw. muss oder nicht, um für die ausgeschriebene Stelle in Frage zu kommen. Die gebräuchlichsten Formulierungen sind „Wenn Sie sich mit den Zielen der Caritas identifizieren...“ (u.a. Caritasverband der Erzdiözese Speyer), „Positive Einstellung zum kirchlich- caritativen

Dienst“ (z.B. Caritasverband des Erzbistums Köln) und „Wir erwarten eine christliche Grundhaltung und eine Identifikation mit dem Leitbild des Caritasverbandes.“ (z.B. Caritasverband Paderborn).

6.4.1 Konfessionszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung nach Arbeitsfeldern

Bei einer arbeitsfeldspezifischen Differenzierung zeigt sich, dass die Anzahl der Ausschreibungen, bei denen eine Kirchenzugehörigkeit erforderlich ist, erheblich divergiert.

Abbildung 2: Konfessionszugehörigkeit nach Arbeitsfeldern in %



Wie Abbildung 2 verdeutlicht, liegt der Anteil im Bereich der Kindergärten / Kindertagesstätten bei 72,2%, während im Arbeitsfeld Suchthilfe nur bei 15,4% aller Ausschreibungen die Zugehörigkeit zur Kirche verlangt wird. Bei mehr als der Hälfte aller Ausschreibungen im Arbeitsfeld Schule (51,5%) sowie genau der Hälfte der Ausschreibungen im Bereich Management ist die Kirchenzugehörigkeit Einstellungsvoraussetzung. Im Arbeitsfeld mit den meisten erfassten Ausschreibungen, nämlich Gesundheit & Pflege, wird von den Bewerbern nur bei 16,5% aller Stellenanzeigen die Mitgliedschaft in einer Kirche

erwartet. In den übrigen Arbeitsfeldern liegt der Anteil der Ausschreibungen, wo dies ebenfalls der Fall ist, zwischen 22,2% und 38,9%²².

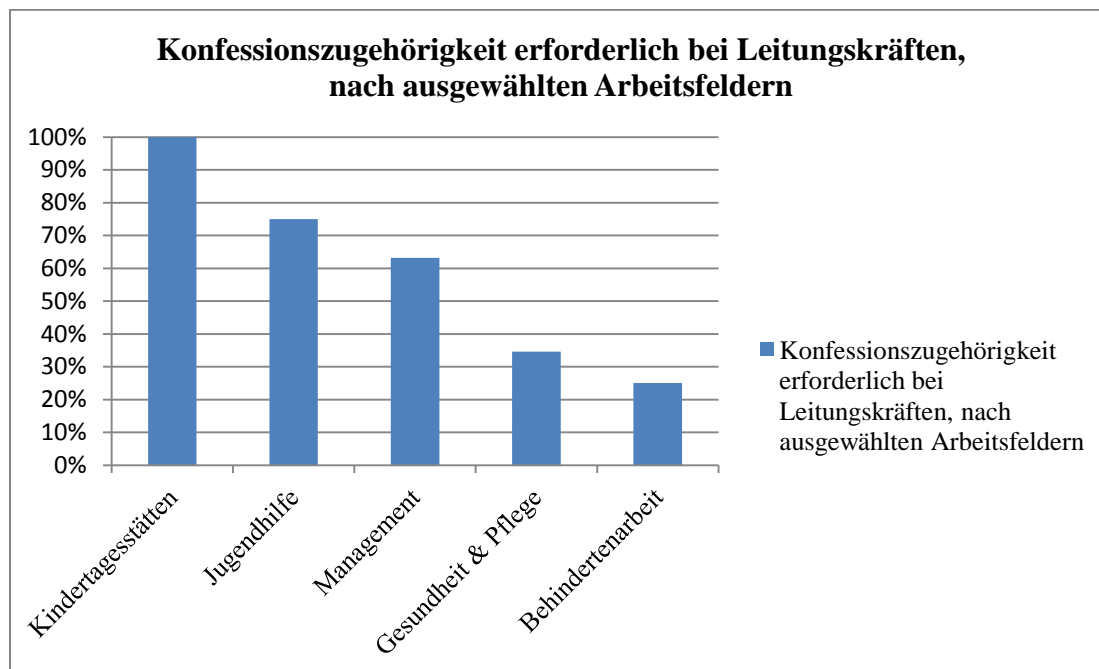
Bemerkenswert ist, dass bei fast jeder dritten Ausschreibung im Arbeitsfeld Hauswirtschaft die Zugehörigkeit zur Kirche verlangt wird und dieser Anteil somit höher liegt als in den Bereichen Behindertenarbeit, Lehre, Arbeitslosenarbeit, Gesundheit & Pflege und Suchthilfe.

6.4.2 Kircheng Zugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung für Führungskräfte

Bei 52,7% aller erfassten Ausschreibungen für Leitungsstellen wird die Zugehörigkeit zur Kirche verlangt. Niedriger fallen die Werte für Fachkräfte (32,5%) und Hilfskräfte (10,1%) aus. Am höchsten ist der Anteil bei Referentenstellen (54,6%), jedoch ist dieser Wert nur wenig aussagekräftig, da insgesamt nur 11 Ausschreibungen für Referenten erfasst wurden.

Betrachtet man die ausgeschriebenen Leitungsstellen arbeitsfeldspezifisch (siehe Abb. 3), so zeigt sich auch hier, dass in den Bereichen Gesundheit & Pflege (34,6%) sowie Behindertenarbeit (25%) relativ selten die Zugehörigkeit zur Kirche vorausgesetzt wird.

Abbildung 3: Konfessionszugehörigkeit erforderlich bei Führungskräften in ausgewählten Arbeitsfeldern



In den Arbeitsfeldern Schule, Beratung (jeweils 66,7%), Jugendhilfe (75%) sowie Management (63,2%) liegt dieser Anteil wesentlich höher²³. Im Arbeitsfeld Kindergärten /

²² Arbeitslosenarbeit 22,2%, Lehre 28,6%, Behindertenarbeit 29,1%, Hauswirtschaft 29,4%, Beratung 34,2%, Jugendhilfe 34,8%, Verwaltung 38,9%, Sonstige 12,5%.

Kindertagesstätten wurde gar bei allen Ausschreibungen für Führungskräfte die Zugehörigkeit zur Kirche verlangt, und zwar explizit zur katholischen Kirche.

Bei 17,6% aller ausgeschriebenen Leitungsstellen wurde gar keine Angabe darüber gemacht, welches Verhältnis zur Kirche bzw. Caritas gewünscht wird.

6.4.3 Kirchenzugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung nach Dienstgebern

Von den 35 Dienstgebern, die innerhalb des Untersuchungszeitraums mindestens 5 Stellen ausgeschrieben haben, setzen 8,6% bei all ihren ausgeschriebenen Stellen die Zugehörigkeit zur Kirche voraus, unabhängig davon, um welche Tätigkeit es sich handelt. 45,7% der hier betrachteten Dienstgeber setzen Kirchenzugehörigkeit in keiner ihrer Ausschreibungen voraus. Somit nehmen mehr als die Hälfte der Dienstgeber, die mindestens fünf Stellen ausgeschrieben haben, keine tätigkeitsspezifische Differenzierung in Bezug auf die Kirchenzugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung vor, sondern verwenden offensichtlich tätigkeitsunabhängige Ausschreibungsformate.

6.5 Gleiche Tätigkeit, unterschiedliche Einstellungskriterien – drei Beispiele

Anhand von drei Beispielen werden folgend Ergebnisse dargestellt, die darauf hindeuten, dass verschiedene Dienstgeber bei vergleichbaren Tätigkeiten unterschiedliche Kriterien in Bezug auf das Verhältnis der Bewerber zur Kirche voraussetzen.

Beispiel 1:

Insgesamt wurden 14 Ausschreibungen für Sozialarbeiter / Sozialpädagogen erfasst, die dem Bereich Stationäre Jugendhilfe zuzuordnen sind. Diese 14 Stellenanzeigen wurden von 9 verschiedenen Dienstgebern ausgeschrieben.

Untersucht man die genannten Ausschreibungen auf die Einstellungsvoraussetzung Konfessionszugehörigkeit, so ist festzustellen, dass bei 6 von 14 Ausschreibungen die Zugehörigkeit zur Kirche vorausgesetzt wird. Bei 5 Ausschreibungen wird in Bezug auf das Verhältnis des Bewerbers zur Kirche keine Angabe gemacht. Bei 2 Ausschreibungen wird die Identifikation des Bewerbers mit den Zielen der katholischen Kirche bzw. des Deutschen

²³ Im Arbeitsfeld Arbeitslosenarbeit wurde nur eine Leitungsstelle ausgeschrieben. Bei dieser Ausschreibung wird die Zugehörigkeit zur Kirche verlangt. Bei der einzigen Leitungsstelle im Arbeitsfeld Lehre wird die Zugehörigkeit zur Kirche nicht verlangt.

Caritasverbandes verlangt, bei einer Ausschreibung die Bereitschaft, die Ziele einer kirchlichen Einrichtung zu tragen, erwartet.

Beispiel 2:

Insgesamt 10 Ausschreibungen beziehen sich auf Stellen für Sozialarbeiter / Sozialpädagogen in Beratungsstellen. Diese wurden von 8 Dienstgebern veröffentlicht. Bei 4 Ausschreibungen wird keine Angabe in Bezug auf das Verhältnis der Bewerber zur Kirche gemacht, dreimal wird die Identifikation mit christlichen Zielen vorausgesetzt. Bei 2 Ausschreibungen wird die Zugehörigkeit zur Kirche verlangt, bei einer Ausschreibung die Akzeptanz des christlichen Leitbildes erwartet.

Beispiel 3:

Im Bereich „Pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen für behinderte Menschen“ finden sich insgesamt neun Ausschreibungen von acht verschiedenen Dienstgebern, davon drei Ausschreibungen für Leitungspositionen. Jeweils dreimal wird die Zugehörigkeit zur Kirche bzw. die Identifikation mit den Zielen der Caritas vorausgesetzt. Bei zwei Ausschreibungen wird von den Bewerbern verlangt, dass sie im Bewerbungsschreiben ihre Konfession angeben mögen. Bei einer Ausschreibung wird von den Bewerbern eine „Positive Grundeinstellung“ zur Arbeit in einer kirchlichen Organisation erwartet.

Bemerkenswert ist bei dieser Betrachtung, dass bei den ausgeschriebenen Leitungsstellen die Zugehörigkeit zur Kirche *nicht* erwartet wird, während dies bei drei Ausschreibungen für Fachkräfte ohne Leitungsverantwortung sehr wohl der Fall ist.

6.6 Bewertung der Ergebnisse

Im Mittelpunkt der Bewertungen der Analyse stehen die Ergebnisse hinsichtlich einer Konfessionszugehörigkeit als notwendiger Einstellungsvoraussetzung. Darüber hinaus wird auf die unterschiedlichen Anforderungsprofile der verschiedenen Einrichtungen eingegangen und im speziellen, inwieweit die Ausschreibungspraxis in Bezug auf das Kriterium Konfessionszugehörigkeit transparenten Standards unterliegen. Abschließend werden kurz die Auswirkungen auf die Soziale Arbeit angesprochen.

6.6.1 Konfessionszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung

Aus der Untersuchung geht hervor, dass bei ca. jeder dritten Stellenausschreibung die Zugehörigkeit zur Kirche vorausgesetzt wird. Dieser Wert erscheint auf den ersten Blick nicht sonderlich hoch. Berücksichtigt man jedoch, dass das Kriterium „Kirchenzugehörigkeit erforderlich“ nur bei jenen Ausschreibungen erfüllt wird, aus denen *explizit* hervorgeht, dass die Mitgliedschaft in einer Kirche gewünscht, erwartet oder verlangt wird, so muss tatsächlich von einem deutlich höherem Wert ausgegangen werden. Bemerkenswert ist jedoch auch, dass bei 26,2% aller Ausschreibungen gar keine Angaben zum gewünschten Verhältnis der Bewerber zur Kirche bzw. Caritas gemacht werden.

Wie aus der Untersuchung hervorgeht, wird die Kirchenzugehörigkeit in jenen Arbeitsfeldern am häufigsten als Einstellungskriterium vorausgesetzt, die als besonders verkündungsnah gelten. Somit wird von Mitarbeitern in pädagogischen Einrichtungen eine höhere Loyalität gegenüber den Dienstgebern verlangt als dies in anderen Arbeitsfeldern der Fall ist. So zeigt sich, dass bei nahezu drei von vier Ausschreibungen im Bereich Kindergärten / Kindertagesstätten die Zugehörigkeit zur Kirche verlangt wird (72,2%). Während dieses Ergebnis zunächst nicht überraschend erscheint, wird es dann bemerkenswert, wenn es in Relation zu anderen Werten betrachtet wird. So wird beispielsweise nur bei 52,7% aller ausgeschriebenen Leitungsstellen die Zugehörigkeit zur Kirche verlangt. Die Tatsache, dass Erzieher häufiger der Kirche angehören müssen als Führungskräfte, zeigt, dass der unmittelbare Verkündigungsauftrag aus Sicht der Dienstgeber einen besonders wichtigen Stellenwert einnimmt. Bezieht man diesen Wert jedoch auf Art. 3 Abs. 2 GrOkathK, der besagt, dass „in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen“ werden können, „die der katholischen Kirche angehört“, so wird hier eine Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit erkennbar. Insbesondere der niedrige Wert bei den ausgeschriebenen Leitungsstellen könnte ein Indiz dafür sein, dass es zunehmend schwerer fällt, geeignete Mitarbeiter mit der gewünschten Konfession zu finden.

Darüber hinaus wird deutlich, dass in einzelnen Bereichen die Zugehörigkeit zur Kirche relativ selten vorausgesetzt wird. So wird im Arbeitsfeld Gesundheit & Pflege nur bei 16,5% aller Ausschreibungen die Zugehörigkeit zur Kirche verlangt. Ein Grund für dieses Ergebnis könnte sein, dass der bestehende Fachkräftemangel im Pflege- und Gesundheitsbereich dafür sorgt, dass konfessionelle Träger etwaige Hürden für Bewerber (und die „falsche“ bzw. fehlende Konfession kann eine solche Hürde darstellen) abbauen müssen, um den hohen Bedarf an Arbeitskräften abzudecken. Dies würde implizieren, dass die Eintrittsschwelle für

konfessionslose bzw. andersgläubige Bewerber in Berufen, in denen ein Arbeitskräftemangel herrscht, deutlich niedriger ist als in Bereichen, in denen diese Symptomatik nicht erkennbar ist.

Entsprechend lässt sich auch erklären, warum im Bereich Hauswirtschaft bei 29,4% aller Ausschreibungen die Zugehörigkeit zur Kirche verlangt wird. So darf es eigentlich nicht im Sinne der katholischen Kirche sein, dass bei Köchen, Reinigungskräften und Hausmeistern das „richtige Bekenntnis“ häufiger eingefordert wird als bei Pflegekräften in der Altenhilfe und in Krankenhäusern (16,5%) oder bei Mitarbeitern in der Behindertenhilfe (29,1%). Es entsteht somit unweigerlich der Eindruck, dass die Konfession der Mitarbeiter nur dann von entscheidender Bedeutung ist, wenn auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt kein Mangel vorherrscht.

Trotz klarer Vorgaben des DCV ist also keine einheitliche (und somit transparente) Ausschreibungspraxis in Bezug auf die Konfessionszugehörigkeit der Bewerber feststellbar. Offensichtlich nehmen auch andere Faktoren Einfluss auf die Ausschreibungspraxis, wie z.B. arbeitsmarktspezifische oder regionale Besonderheiten.

6.6.2 Leitungspositionen – erschwerte Bedingungen für nichtchristliche Bewerber?

Die Untersuchung gibt auch Auskunft darüber, inwieweit nichtchristliche Bewerber Zugang zu Leitungsfunktionen bei den betrachteten Organisationen haben. Der Anteil der Ausschreibungen, bei denen keine Angaben über das gewünschte Verhältnis der Bewerber zur Kirche bzw. Caritas gemacht werden, liegt unter dem entsprechenden Wert in der Gesamtbetrachtung (17,6% im Vergleich zu 26,2%). Die Zugehörigkeit zur Kirche hingegen wird überdurchschnittlich häufig verlangt. So wird bei 52,7% aller Ausschreibungen für Leitungsstellen die Zugehörigkeit zur Kirche vorausgesetzt, während dieser Wert im Gesamtergebnis nur bei 32,6% liegt.

Ansichts des in der Grundordnung des kirchlichen Dienstes in Artikel 3 Absatz 2 formulierten Anspruchs, dass „in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen“ werden können, „die der katholischen Kirche angehört“, ist das Ergebnis, dass bei fast jeder zweiten Ausschreibung für Leitungskräfte nicht einmal die Zugehörigkeit zu irgendeiner christlichen Kirche verlangt wird, sehr überraschend.

Dennoch bleibt festzuhalten, dass der Anteil der Ausschreibungen, in denen die Zugehörigkeit zur Kirche vorausgesetzt wird, bei Leitungskräften (52,7%) deutlich höher liegt als bei

Ausschreibungen für Fach- und Hilfskräfte (32,5% bzw. 10,1%). Dies hat zur Folge, dass mehr als jede zweite Leitungsstelle nur für christliche Bewerber zugänglich ist, was wiederum bei Beibehaltung der jetzigen Praxis angesichts der stetig sinkenden Zahl an Kirchenmitgliedern mittelfristig zu einer Verschärfung des Mangels an qualifiziertem Führungspersonal führen dürfte. Wie die Untersuchung zeigt, wird bereits heute nur bei gut einem Drittel (34,6%) der Ausschreibungen für Leitungskräfte im Bereich Gesundheit & Pflege die Zugehörigkeit zur Kirche vorausgesetzt, im Bereich Behindertenarbeit liegt dieser Wert sogar nur bei 25%.

Angesichts eines überdurchschnittlich hohen Wachstums in der Sozialwirtschaft (Olk 2011, S.422) und einem damit verbundenen wachsenden Arbeits- und Führungskräftebedarfs ist daher zu erwarten, dass die hier beschriebenen Werte weiter zurückgehen werden.

Festzuhalten bleibt jedoch, dass für aufstiegsorientierte Arbeitskräfte ohne „passende“ Konfession die Mitgliedsorganisationen des DCV nur wenig vielversprechende Karriereperspektiven aufzeigen können und somit als Arbeitgeber unattraktiv erscheinen.

Angesichts der exponierten Stellung von Caritas und Diakonie im deutschen Wohlfahrtssystem, Gabriel (2011, 1227) spricht von einem „Wohlfahrtskartell“, kann darüber hinaus von einer strukturellen Benachteiligung nichtchristlicher Bewerber in der Sozialwirtschaft gesprochen werden. Dies gilt insbesondere in Bezug auf die Aufstiegsmöglichkeiten nichtchristlicher Mitarbeiter innerhalb der konfessionell getragenen Organisationen.

6.6.3 Fehlende Transparenz in der Ausschreibungspraxis

Wie aus Kapitel 6.5 hervorgeht, ist trotz einheitlicher Regeln (GrOkathK) keine einheitliche Ausschreibungsweise der Einrichtungen erkennbar. Dass bei offenbar gleichen Tätigkeiten völlig unterschiedliche Anforderungen hinsichtlich des Verhältnisses der Bewerber zur Kirche bzw. Caritas gestellt werden, muss besonders kritisch bewertet werden. Nicht nur aus Sicht der nichtchristlichen Bewerber, sondern auch aus rechtlicher Sicht wirft dieses Ergebnis zwangsläufig die Frage auf, ob sich die Einrichtungen ihrer Verantwortung bewusst sind, die sie als konfessionelle Organisationen tragen. So dürfen einzelne Einrichtungen gar keine eigenen Regelungen in Bezug auf religiös bedingte Einstellungskriterien treffen. Sie dürfen sich lediglich auf die von ihrer Religionsgemeinschaft, also der katholischen Kirche, getroffenen Vorgaben berufen (Richardi 2009, S.90). Setzt man also voraus, dass es nur eine

einheitliche Rechtsgrundlage für alle katholisch getragenen Einrichtungen gibt, so steht das in Kapitel 6.5 dargestellte Ergebnis hierzu in krassem Widerspruch.

Dies lässt darauf schließen, dass es offenbar keine klaren Vorgaben für die einzelnen Einrichtungen gibt, bei welchen Ausschreibungen sie die Kirchenzugehörigkeit verlangen dürfen bzw. müssen und bei welchen nicht. Ein weiteres Indiz hierfür ist die Tatsache, dass mehr als die Hälfte aller Organisationen, die im Untersuchungszeitraum mehr als fünf Stellen ausgeschrieben haben, entweder bei jeder Ausschreibung oder bei gar keiner Ausschreibung die Konfessionszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung festlegen (siehe 6.4.3) und offenbar einheitliche Ausschreibungsformulierungen nutzen, unabhängig von Aufgaben, die durch den Stelleninhaber auszuführen sind.

Eine weitere Problematik ergibt sich aus den zahlreichen voneinander abweichenden Anforderungsformulierungen der einzelnen Einrichtungen bzw. Verbände. So ist eine Überprüfung dieser gestellten Anforderungen sehr schwierig. Christliche Bewerber haben es gegenüber ihren nichtchristlichen Mitbewerbern leichter, ihre „christliche Grundhaltung“ bzw. „Identifikation“ mit den Zielen der Einrichtung nachzuweisen, unabhängig davon, ob sie tatsächlich von den Zielen und der Arbeit der Caritas überzeugt sind oder nicht. Kandidaten, die nicht einer christlichen Kirche angehören, tragen also in besonderer Weise stets die „Beweislast“, dass sie fachlich und menschlich für die ausgeschriebene Stelle geeignet sind, während christliche Bewerber diese Eignung aufgrund ihrer (formell nachweisbaren) Zugehörigkeit zur Kirche per se mitbringen.

Insgesamt ist festzustellen, dass die in der GrOkathK beschriebenen Vorgaben sehr uneinheitlich umgesetzt werden, was dazu führt, dass nichtchristliche Bewerber häufig im Unklaren darüber gehalten werden, ob sie für die ausgeschriebene Stelle in Frage kommen oder nicht.

6.6.4 Auswirkungen auf die Soziale Arbeit

Bezieht man die Ergebnisse der Untersuchung auf die Perspektiven von heutigen und zukünftigen Fachkräften in der Sozialen Arbeit, so ist festzustellen, dass weite Teile der freien Wohlfahrtspflege – drei der sechs Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege sehen sich in ihrem Selbstverständnis als Instrumente zur praktischen Umsetzung ihrer jeweiligen Glaubenslehre – für viele engagierte und qualifizierte Menschen nur schwer zugänglich sind. Dieser systemimmanente Ausgrenzungsprozess, der als Folge der in Deutschland traditionell engen Verbindung zwischen Staat und Kirche zu betrachten ist und dessen rechtliche

Legitimierung ursprünglich aus Zeiten der Weimarer Republik entstammt, muss im Sinne einer glaubwürdigen Darstellung der Sozialen Arbeit sehr kritisch bewertet werden.

Insbesondere die Tatsache, dass eine im Verhältnis zur Gesamteinwohnerzahl immer größer werdende Anzahl von Menschen mit nichtchristlichem Hintergrund durch diese Form der indirekten Diskriminierung strukturell von zahlreichen Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft ausgeschlossen wird, und das in Einrichtungen, die nicht selten größtenteils staatlich finanziert werden, lässt daran zweifeln, ob die aktuelle Rolle der konfessionellen Träger als wichtigste nichtstaatliche Stützen der Sozialen Arbeit in dieser Form noch gesamtgesellschaftlich gewollt und somit demokratisch legitimiert ist²⁴. Das Spannungsfeld zwischen religiöser Identität der konfessionellen Organisationen einerseits und einem gesellschaftlichem Wandel, in dessen Zuge der Ruf nach mehr Transparenz, Mitbestimmung und Toleranz immer lauter wird, andererseits, scheint zumindest in absehbarer Zeit nicht aufzulösen zu sein und setzt die kirchlichen Organisationen, auch intern²⁵, zunehmend unter Druck.

Somit sollten die konfessionsgebundenen Organisationen in der Sozialwirtschaft möglichst zeitnah überprüfen, ob eine generelle Öffnung bestimmter Arbeitsfelder für nichtchristliche Mitarbeiter eine sinnvolle Alternative zur jetzigen Ausschreibungs- und Einstellungspraxis ist. Aus Sicht der sozialen Arbeit muss die Herstellung von Chancengerechtigkeit für alle Bewerber ein erstrebenswertes Ziel sein.

²⁴ Siehe hierzu den in den Medien breit beschriebenen Fall einer Leiterin eines katholischen Kindergartens in Königswinter, der aufgrund privater „Vergehen“ fristlos gekündigt wurde, was zu erheblichen Protesten der Elternschaft führte, woraufhin die Stadt Königswinter den Vertrag mit der katholischen Trägerin des Kindergartens kündigte. Exemplarisch hierzu: <http://www.rundschau-online.de/lokales/kindergarten-rauschendorf-erleichterung-und-skepsis-nach-kuendigung.15185494,16278750.html>. Stand: 19.07.12

²⁵ Zu nennen sind hier kirchliche Laienorganisationen wie der prominent unterstützte Verein „Wir sind Kirche e.V.“

7 Fazit

Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, dass die Konfessionszugehörigkeit nur unter bestimmten Umständen als entscheidende Einstellungsvoraussetzung betrachtet werden kann. Die teils gravierenden arbeitsfeldspezifischen Unterschiede deuten darauf hin, dass äußere Umstände, insbesondere der Mangel an geeigneten Fachkräften, mitunter größeren Einfluss auf das Ausschreibungsverhalten der Einrichtungen des DCV nehmen als die theologisch untermauerten Vorgaben der Deutschen Bischofskonferenz.

Obwohl die Ergebnisse verdeutlichen, dass auch Bewerber ohne die „passende“ Konfession durchaus Chancen auf einen Arbeitsplatz in Einrichtungen der Caritas haben, bleibt dennoch festzuhalten, dass offensichtlich keine transparenten Standards in Bezug auf die Konfessionszugehörigkeit der Bewerber gesetzt werden. Berücksichtigt man, dass die einzelnen Einrichtungen gar nicht darüber entscheiden dürfen, bei welchen Tätigkeiten eine Konfessionszugehörigkeit erforderlich ist, diese Vorgaben dürfen nur von den Kirchen selbst gemacht werden, so erscheint die Ausschreibungspraxis in Bezug auf die Konfessionszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung nicht selten willkürlich.

Die Ergebnisse der Analyse geben darüber hinaus Hinweise auf eventuell rechtswidrige Ausschreibungen einzelner Einrichtungen. Insbesondere Ausschreibungen für hauswirtschaftliche Tätigkeiten, bei denen die Zugehörigkeit zur Kirche erforderlich ist, sind in Bezug auf ihre Rechtskonformität fragwürdig. Zwar hat das Bundesverfassungsgericht in seinem Grundsatzurteil festgelegt, dass allein die Kirchen über die „Nähe“ einer bestimmten Tätigkeit zum Verkündigungsauftrag urteilen dürfen, allerdings dürfte eine theologische Begründung, warum Reinigungskräfte oder Köche der Kirche angehören müssen, sehr schwer fallen.

Doch auch in Bezug auf die Glaubwürdigkeit des DCV als katholischem Verband sind die Ergebnisse bemerkenswert. Dass speziell bei jenen Tätigkeiten, denen ein hoher Pflegeanteil eigen ist (Gesundheit & Pflege, Behindertenarbeit), vergleichsweise selten die Konfessionszugehörigkeit erforderlich ist, kann aus kirchlicher Sicht nicht gewünscht sein. So sind dies genau jene Arbeitsfelder, in denen ein besonders hohes Maß an christlicher Mitmenschlichkeit und Aufopferung erforderlich scheint. Insbesondere in diesen Arbeitsfeldern können die betroffenen Einrichtungen die zu erfüllenden Aufgaben nur mithilfe nichtchristlicher Mitarbeiter bewältigen.

Es bleibt festzuhalten, dass die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt sowie demographische Einflüsse dazu führen, dass die kirchlichen Einrichtungen in bestimmten Arbeitsfeldern kaum

noch in der Lage sind, die gewünschte Anzahl von Mitarbeitern, die der Kirche angehören, einzustellen. Der erhöhte Fachkräftebedarf kann offensichtlich aufgrund der sinkenden Anzahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Kirchenmitglieder nur durch die Einstellung nichtchristlicher Bewerber gedeckt werden. Diese Entwicklung wirft die Frage auf, ob die in Bezug auf die Konfession der Bewerber stark selektierende Ausschreibungspraxis in dieser Form noch tragbar und zielführend ist, denn ganz offensichtlich sind die kirchlichen Einrichtungen auf die Arbeitskraft zahlreicher nichtchristlicher Mitarbeiter angewiesen.

Da zu erwarten ist, dass kurz- bis mittelfristig auch weitere Arbeitsfelder von einem akutem Fachkräftemangel betroffen sein werden – so z.B. Kindertagesstätten – könnte eine erneute Untersuchung der Stellenausschreibungspraxis von Caritas und Diakonie in den nächsten Jahren Aufschluss darüber geben, ob und inwieweit sich die Bedeutung der Konfessionszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung verändert.

Wie beschrieben zeigt sich, dass die Einrichtungen keine einheitlichen Standards nutzen, sondern häufig individuell entscheiden, bei welchen Ausschreibungen die Zugehörigkeit zur Kirche verlangt wird und bei welchen nicht. Hieraus folgt ein erheblicher Mangel an Transparenz für Außenstehende, der in dieser Form nicht zu erwarten war.

Ein Lösungsvorschlag, der im Sinne einer größtmöglichen Transparenz die Bedingungen verbessern könnte, ist eine öffentlich einzusehende Anforderungsliste, aus der eindeutig hervorgeht, bei welchen Tätigkeiten bzw. Berufen die Zugehörigkeit zur Kirche aus Gründen, die dem Wesen und Auftrag der Kirchen entsprechen (und nur diese dürfen ausschlaggebend sein), verpflichtend ist, und bei welchen nicht. Somit hätten sowohl die Bewerber als auch die einzelnen Einrichtungen Rechtssicherheit in Bezug auf die Ausschreibung von Stellen.

Literaturverzeichnis

Bauer, J., Göpfert, B., Krieger, S. (2008): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar. München.

Becker-Freyseng, W, Schwendele, T. (2010): Arbeitsplatz Caritas. Das Handbuch für MitarbeiterInnen. Freiburg.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V. (2009): Einrichtungen und Dienste der Freien Wohlfahrtspflege. Gesamtstatistik 2008. Berlin.

Deutscher Caritasverband e.V. (1997): Leitbild des Deutschen Caritasverbandes. Freiburg.

Deutscher Caritasverband e.V. (2011): Geschäftsbericht des Deutschen Caritasverbandes e.V. Bericht des Vorstandes. Freiburg.

Die Linke (2011): Programm der Partei DIE LINKE. Beschluss des Parteitags der Partei DIE LINKE vom 21. bis 23. Oktober 2011, bestätigt durch einen Mitgliederentscheid im Dezember 2011. Erfurt.

Eicken, J., Schmitz-Veltin, A. (2010): Die Entwicklung der Kirchenmitglieder in Deutschland. Statistische Anmerkungen zu Umfang und Ursachen des Mitgliederrückgangs in den beiden christlichen Volkskirchen. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Auszug aus Wirtschaft und Statistik. Ausgabe 06/2010. Berlin.

Gabriel, K. (2011): Religionen und Soziale Arbeit. In: Otto, H., Thiersch, H. (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit. München, 1218-1229.

Münchmeier, R. (2011): Geschichte der Sozialen Arbeit. In: Otto, H., Thiersch, H. (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit. München, 528-540.

Olk, T. (2011): Freie Träger in der Sozialen Arbeit. In: Otto, H., Thiersch, H. (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit. München, 415-428.

Piratenpartei (2006): Grundsatzprogramm der Piratenpartei Deutschlands. Parteiprogramm der Piraten. Berlin.

Richardi, R. (2009): Arbeitsrecht in der Kirche. Staatliches Arbeitsrecht und kirchliches Dienstrecht. München.

Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (1993): Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Bonn.

Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (2011): Katholische Kirche in Deutschland. Zahlen und Fakten 2010/11. Bonn.

Thüsing, G. (2006): Kirchliches Arbeitsrecht. Rechtsprechung und Diskussionsstand im Schnittpunkt von staatlichem Arbeitsrecht und kirchlichem Dienstrecht. Tübingen.

Internetquellen

<http://www.bagfw.de/jahresbericht-2011/geschaeftsstelle/esf-regiestelle>. Zuletzt abgerufen am 11.07.2012

<http://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/familie/esfehlteinefamilienpolitischevision>. Zuletzt abgerufen am 07.07.12

<http://www.caritas.de/diecaritas/wofuerwirstehen/millionenfachehilfe>. Zuletzt abgerufen am 05.07.2012.

<http://www.gruene-bundestag.de/presse/pressemitteilungen/2011/august/fuenf-jahre-antidiskriminierungsrecht-luecken-endlich-schliessen.html>). Zuletzt abgerufen am 11.07.2012

<http://www.rundschau-online.de/lokales/kindergarten-rauschendorf-erleichterung-und-skepsis-nach-kuendigung,15185494,16278750.html>. Zuletzt abgerufen am 19.07.12

Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Bachelor Thesis selbständig verfasst und keine anderen Hilfsmittel verwendet habe.

Köln, den 30.07.2012

Sebastian Hempel